

# **Gesundheitsförderung beim Bundesamt für Landestopografie swisstopo**

## **Kostenminimierung durch Bewegungsoptimierung**

Bachelorarbeit zur Erlangung des Titels "Bachelor of Science HES-SO in Tourismus"

HES-SO Wallis, Wirtschaft & Dienstleistung, Studiengang Tourismus

Verfasserin: Livia Stämpfli

Verantwortlicher Dozent: Richard Meyer

Experte: Marcel Jäggi

Eingereicht: Am 6. Juli 2012 in Siders

## Zusammenfassung

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) findet immer öfters Erwähnung in Zusammenhang mit Fehlzeiten, Gesundheitsmanagement und Kosten, die durch Absenzen von Mitarbeitenden verursacht werden.

Am konkreten Beispiel vom Bundesamt für Landestopografie swisstopo wird beschrieben, wie Kosten durch Bewegungsoptimierung im Sinne von BGF minimiert werden können.

Eine Befragung der Mitarbeitenden swisstopo zeigt, dass das Interesse für BGF und Bewegung vorhanden ist. Die hohe Rücklaufquote von über 60% zeigt zudem die Motivation der Mitarbeitenden und macht die Umfrage repräsentativ. Die einzelnen Hypothesen zur Erhebung gehen zusammengefasst vor allem von folgender Annahme aus: Menschen, die häufiger körperlich aktiv sind, verzeichnen weniger krankheitsbedingte Absenzen als diejenigen, die sich nicht bewegen.

Die in dieser Arbeit formulierten Lösungsansätze sind leicht durchführbar und generieren einen hohen Nutzen für das Unternehmen sowie für die Mitarbeitenden. Durch eine Umsetzung der Empfehlungen könnten langfristig Kosten gespart und zudem Mitarbeitende zu gesundheitsfördernder Bewegung motiviert werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Bewegung kann nicht nur die Leistung der Mitarbeitenden steigern, sondern auch die Absenzenrate minimieren.

**Schlüsselwörter:** Human Resources, Betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsmanagement, Bewegungsförderung, Fehlzeiten.

## Vorwort

Seit April 2009 arbeite ich als kaufmännische Angestellte im Ressort Human Resources (HR) beim Bundesamt für Landestopografie swisstopo. Während meines Studiums HES-SO in Tourismus betrug mein Beschäftigungsgrad 20%. Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) war schon von Anfang an ein Thema, welches mich besonders interessierte. Auch durch mein privates Interesse an Bewegung und Sport verfolge ich Themen betreffend Gesundheitsmanagement neugierig. Die Frage, welche Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung bei den Mitarbeitenden und im Unternehmen bestehen, beschäftigt mich. Erfreulicherweise konnte ich meine Tätigkeit im HR swisstopo nach der Schulzeit als Hochschulpraktikantin weiterführen und war in dieser Funktion hauptsächlich für das Projekt «Gesundheitsförderung bei swisstopo» zuständig. Die vorliegende Arbeit stellt den Bericht dieses Projektes dar.

Einen Dank richte ich an Brigitte Keller, die mir während meines Praktikums mit Rat und Tat zur Seite stand. Vor allem danke ich von ganzem Herzen meinen Eltern, die mein Studium überhaupt ermöglicht haben, meinem Bruder sowie meinem Partner. Sie haben mich nicht nur während des Schreibens dieser Arbeit, sondern auch während meines Studiums fachlich sowie persönlich stets unterstützt und motiviert.

Um die Lesbarkeit in dieser Arbeit zu vereinfachen, wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form soll explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden.

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung .....	ii
Vorwort.....	iii
Inhaltsverzeichnis.....	iv
Abkürzungsverzeichnis.....	vii
Abbildungsverzeichnis.....	viii
Tabellenverzeichnis.....	ix
1. Einleitung .....	1
2. Bundesamt für Landestopografie swisstopo .....	3
2.1. Vision .....	3
2.2. Organisation.....	3
2.3. Personalbestand und Personalstruktur.....	5
2.4. Fehlzeiten .....	6
3. Betriebliche Gesundheitsförderung .....	9
3.1. Definition Betriebliche Gesundheitsförderung.....	9
3.2. BGF als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements .....	10
3.3. Grundsätze, Ziele und Nutzen.....	11
3.4. Bedeutung heute.....	12
3.5. Stand in der Schweiz.....	14
3.6. Stand beim Bund.....	16
3.7. Stand swisstopo .....	17
3.8. Trends und Zukunft .....	17
3.9. Schlussfolgerung Betriebliche Gesundheitsförderung .....	18
4. Bewegung als Teil der Betrieblichen Gesundheitsförderung.....	19
4.1. Bewegung in der Schweiz .....	19
4.2. Gesundheitsfördernde Bewegung .....	20
4.3. Freizeitsportliche Aktivität und Berufsarbeit.....	20
4.4. Motivation zur Bewegung .....	21

4.5.	Best Practice im Bereich Bewegung.....	21
4.5.1.	Lindt & Sprüngli.....	22
4.5.2.	Mettler Toledo AG .....	22
4.5.3.	Schwendimann AG .....	22
4.5.4.	Victorinox AG .....	23
4.5.5.	Best Practice beim Bund .....	23
4.6.	Schlussfolgerung Bewegung .....	23
5.	Umfrage .....	25
5.1.	Hypothesen .....	25
5.2.	Eckdaten der Befragung.....	25
5.3.	Fragen und Antworten.....	28
5.3.1.	Bewegung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz .....	28
5.3.2.	Körperliche Aktivität in der Freizeit .....	28
5.3.3.	Körperliche Aktivität pro Altersklasse .....	29
5.3.4.	Bewusstsein Lebensstil .....	30
5.3.5.	Sitzende Tätigkeit in Zusammenhang mit körperlichen Beschwerden .....	30
5.3.6.	Sport in Zusammenhang mit dem Wohlbefinden .....	31
5.3.7.	Kenntnisse und Nutzung von Angeboten.....	32
5.3.8.	Einschätzung der Mitarbeitenden des Arbeitgebers swisstopo .....	33
5.3.9.	Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden .....	33
5.4.	Schlussfolgerung der Umfrage .....	34
6.	Massnahmen und Empfehlungen .....	36
6.1.	Allgemein Geltendes .....	36
6.2.	Empfehlungen im Bereich Kommunikation .....	36
6.3.	Empfehlungen im Bereich Veranstaltungen.....	38
6.3.1.	Unterstützung Sportgruppen .....	39
6.3.2.	Moderationskoffer .....	41
6.3.3.	Beratung .....	42
6.4.	Schlussfolgerung Massnahmen .....	44

6.4.1. Evaluation .....	44
6.4.2. Umsetzungsplan «allez hopp swisstopo» .....	45
6.4.3. Kooperationen.....	48
Fazit .....	49
Literaturverzeichnis .....	51
Anhang I: Fragebogen deutsch .....	55
Anhang II: Fragebogen französisch .....	62
Anhang III: Intranetmeldung deutsch .....	69
Anhang IV: Intranetmeldung französisch .....	70
Anhang V: Abgabe Dankeschön mit Flyer .....	71
Anhang VI: Umfrageergebnisse.....	72
Anhang VII: Inhalt Intranet.....	83
Anhang VIII: Interview S. Messerli .....	84
Anhang IX: Interview J.-Ph. Amstein .....	86
Anhang X: Korrespondenz, E-Mail .....	87

## Abkürzungsverzeichnis

AV	amtliche Vermessung
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BASPO	Bundesamt für Sport
bfU	Beratungsstelle für Unfallverhütung
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heisst
ca.	circa
EDI	Eidgenössisches Departements des Innern
Eidg.	Eidgenössisch
EPA	Eidgenössisches Personalamt
FLAG	Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget
GS-EDI	Generalsekretariat des Eidgenössischen Departements des Innern
HR	Human Resources
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
KOGIS	Koordination, Geo-Information und Services
NGDI	Nationale Geodaten-Infrastruktur der Schweiz
Nr.	Nummer
ÖREB	öffentlich-rechtliche Eigentumsbeschränkung
resp.	respektive
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
svbgf	Schweizerischer Verband betrieblicher Gesundheitsförderung
swisstopo	Bundesamt für Landestopografie
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
VBS	Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
vgl.	vergleiche
V+D	Eidgenössische Vermessungsdirektion
WHO	World Health Organization
z.B.	zum Beispiel

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Organigramm swisstopo .....	4
Abbildung 2 - Mitarbeitende pro Bereich.....	6
Abbildung 3 - Ausfallkosten und Absenzenraten .....	7
Abbildung 4 - Gesundheitsmanagement Pyramide .....	10
Abbildung 5 - Kondratieffzyklen .....	13
Abbildung 6 - Herausforderungen Arbeitswelt .....	14
Abbildung 7 - BGM-Landschaft der Schweiz .....	15
Abbildung 8 - Angebot swisstopo .....	17
Abbildung 9 - Zeitplan Umfrage .....	27
Abbildung 10 - Rückantworten.....	27
Abbildung 11 - Meine Arbeit bedingt hauptsächlich... ..	28
Abbildung 12 - Bewegung der Mitarbeitenden .....	29
Abbildung 13 - Bewegung in der Freizeit in den Alterskategorien .....	29
Abbildung 14 - Hinterfragen des Lebensstils .....	30
Abbildung 15 - Häufige Beschwerden.....	30
Abbildung 16 - Kopfschmerzen versus Aktivität.....	31
Abbildung 17 - Körperliches Wohlbefinden.....	31
Abbildung 18 - Erkennen der Signale des Körpers .....	32
Abbildung 19 - Kenntnisse über Angebote des Bundes .....	32
Abbildung 20 - Engagement swisstopo.....	33
Abbildung 21 - Motivation zur Bewegung .....	33
Abbildung 22 - Wünsche betreffend Gesundheit .....	34
Abbildung 23 - Umsetzung, Neuerungen im Intranet .....	37
Abbildung 24 - Kosten/Nutzen Unterstützung Sportgruppen.....	41
Abbildung 25 - Kosten/Nutzen Moderationskoffer .....	42
Abbildung 26 - Kosten/Nutzen Beratung.....	43
Abbildung 27 - Positionierungskreuz Empfehlungen.....	44
Abbildung 28 - Umsetzungsplan Empfehlungen .....	46



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Nutzen der BGF.....	12
Tabelle 2 - Übersicht Umfrage.....	26
Tabelle 3 - Beschreibung der Massnahmen .....	38
Tabelle 4 - Sportgruppen swisstopo .....	39
Tabelle 5 - Moderationskoffer Kosten und Inhalt.....	42
Tabelle 6 - Intranetmeldungen.....	47
Tabelle 7 - Beratungen .....	47

## 1. Einleitung

Immer mehr Unternehmen setzen sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ein. Sie tun dies nicht nur im Interesse der Mitarbeitenden, sondern auch weil Fehlzeiten kostspielig sind. Können Kosten, die durch Fehlzeiten entstehen, durch Bewegungsoptimierung von Mitarbeitenden minimiert werden? Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, dieser Frage nachzugehen. Am konkreten Beispiel vom Bundesamt für Landestopografie swisstopo wird ausfindig gemacht, wie eine Bewegungsoptimierung aussehen und was dadurch bewirkt werden kann.

Mithilfe von Vor- und Aufbereitung relevanter Daten, einer Mitarbeitendenbefragung, sowie deren Analyse, wird das Thema nicht nur objektiv sondern auch unter Einbezug der Mitarbeitenden swisstopo beleuchtet. Die Befragung wurde aus mehreren Gründen anhand eines online-Fragebogens durchgeführt. Die online-Befragung vermittelt Ergebnisse in Echtzeit. D.h. ein Mitverfolgen der Ergebnisse erlaubt eine unmittelbare Reaktion auf Fehler oder Unklarheiten im Fragebogen. Zudem sind die Daten sofort verfügbar und können, ohne manuelle Erfassung, direkt am Computer bearbeitet werden. Hinzu kommt, dass innerhalb des Fragebogens eine Verlinkung auf das Internet möglich ist, wovon in der erwähnten Befragung Gebrauch gemacht worden ist.

Zu Beginn dieses vorliegenden Berichtes wird das Bundesamt für Landestopografie, swisstopo vorgestellt. Dabei wird besonders die Personalstruktur dargestellt und das Thema Fehlzeiten aufgegriffen. Im Anschluss folgt eine Erklärung des Begriffes Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Der heutige Stand der BGF in der Schweiz und bei swisstopo wird aufgezeigt.

Das Thema «Bewegung» wird als Unterthema der BGF im Detail betrachtet. Dabei stehen die gesundheitsfördernde Bewegung und die Motivation im Mittelpunkt. Auch der Zusammenhang von freizeitsportlicher Aktivität und Berufsarbeit wird unter diesem Gesichtspunkt erklärt.

Anhand der Ergebnisse der Befragung werden im Anschluss Empfehlungen formuliert. Daraufgehend werden einige Massnahmen im Detail ausgearbeitet und dazu wird eine Kosten-Nutzen Analyse gemacht. Diese Lösungsvorschläge sollen dazu führen, dass bei swisstopo weniger Fehlzeiten aufgrund von Krankheit resp. Bewegungsmangel verzeichnet werden.

Betreffend Analyse soll nicht unerwähnt bleiben, dass Kennzahlen wie Unfallzahlen und Unfallkosten, Fehlzeiten, usw. bestimmt werden und welche im Verhältnis zu den eingesetz-

ten Mitteln für die BGF betrachtet werden können. Jedoch „ist der Nachweis, dass die aufgewendeten Mittel in einem einfachen ursächlichen Zusammenhang mit solchen Messergebnissen stehen (...). Es existieren zu viele weitere, die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinflussenden Faktoren, welche bei der Analyse nicht berücksichtigt werden können“ (Schweizerischer Verband betrieblicher Gesundheitsförderung, 2005). Zudem ist die Betriebliche Gesundheitsförderung eine Investition in die Zukunft, was die Kalkulierbarkeit auch zusätzlich einschränkt.

## 2. Bundesamt für Landestopografie swisstopo

Im Jahr 1838 wurde das Bundesamt für Landestopografie von Guillaume Henri Dufour, Kartograf und späterer General, gegründet (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012). Nachfolgend wird das Bundesamt für Landestopografie swisstopo in der heutigen Form und deren Personalstruktur dargestellt. Zudem wird auf die Fehlzeiten der Mitarbeitenden eingegangen.

### 2.1. Vision

Das Bundesamt für Landestopografie swisstopo ist ein Kompetenzbereich von armasuisse und ist dem Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) angegliedert. swisstopo ist ein FLAG-Amt im zweiten Kreis<sup>1</sup>. (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2011). Folgende Vision wurde für swisstopo für den Zeithorizont bis 2015 festgelegt:

„Als Geoinformationszentrum des Bundes ...

- |                      |   |
|----------------------|---|
| ...produzieren wir   | räumliche Referenzdaten und daraus abgeleitete Produkte von hoher Qualität                                    |
| ...koordinieren wir  | die Aktivitäten für Geobasisdaten des Bundesrechts und erleichtern deren breite Nutzung                       |
| ...gewährleisten wir | die Bereitstellung von Daten und Grundlagen für ein Monitoring über die räumliche Entwicklung in der Schweiz“ |

(Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2011).

Zu den Produkten von swisstopo gehören unter anderem digitale Landeskarten, Luft- und Satellitenbilder aber auch thematische Karten wie zum Beispiel Wander-, Skitouren- oder Strassenkarten. Die Dienstleistungen umfassen unter anderem Positionierungsdienste, Landvermessungen und das Versuchslabor in Mont Terri, St. Ursanne. (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2011).

### 2.2. Organisation

Wie im Organigramm (vgl. Abbildung 1) ersichtlich, ist das Bundesamt in Bereiche und Kompetenzzentren gegliedert. Im Bereich Geodäsie werden Vermessungen der Erdoberfläche innerhalb der Schweiz vorgenommen. Dieser Bereich ist somit zuständig für die geodäti-

<sup>1</sup> „FLAG-Ämter sind Bundesämter bzw. Verwaltungseinheiten, die nach der Führungsform gemäss dem Konzept „Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG) geführt werden. Gemäss dem in den letzten Jahren in der Bundesverwaltung entwickelten 4-Kreise-Modell (...) bilden die FLAG-Ämter den 2. Kreis“ (Bundesversammlung, 2003, S. 3).

sche Vermessung und verwaltet die geodätischen Grundlagen und Referenzdaten für die Nationale Geodaten-Infrastruktur der Schweiz (NGDI).

## Organigramm swisstopo

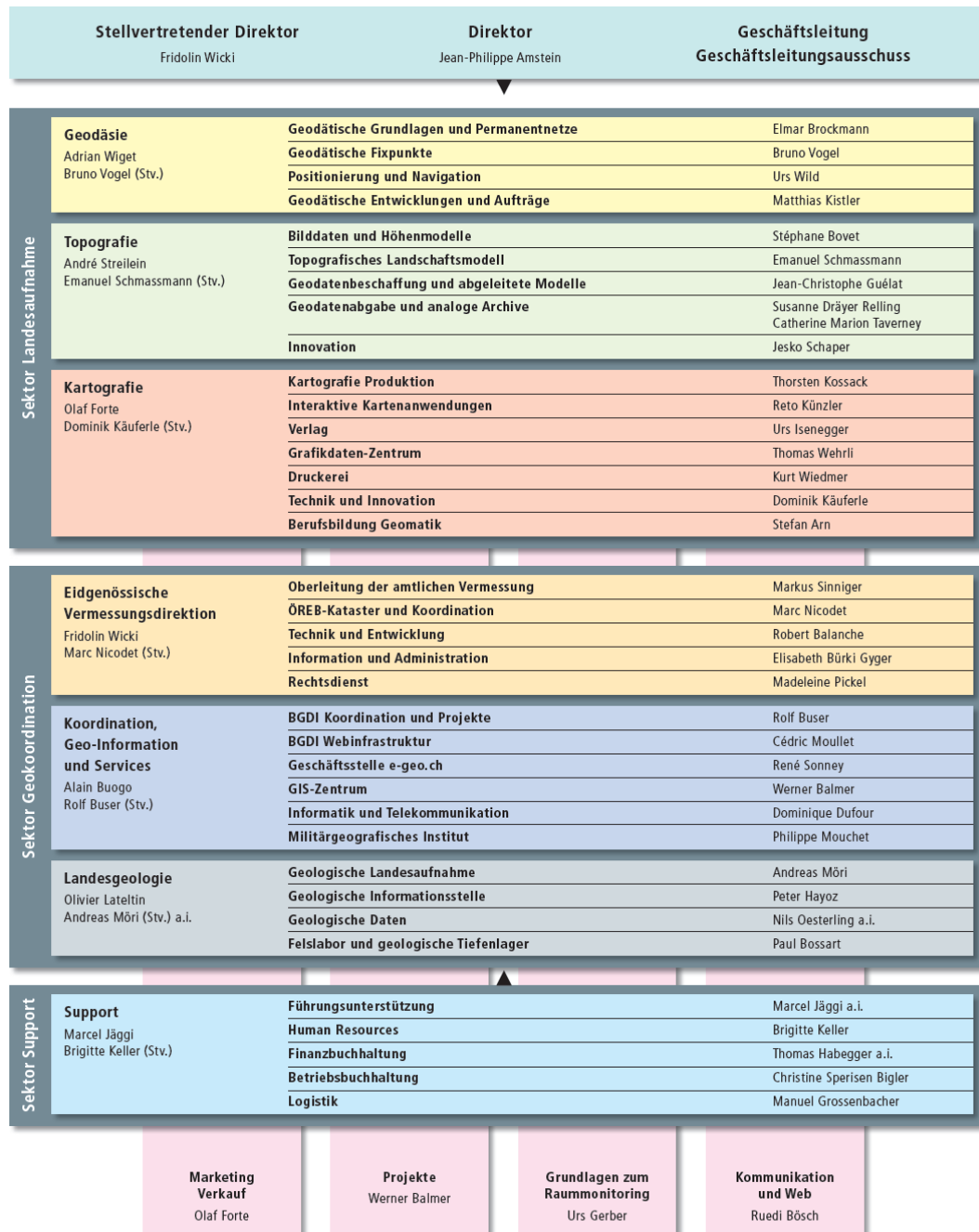


Abbildung 1 - Organigramm swisstopo

Quelle: (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012)

Für die topografische Landesaufnahme der Schweiz und des angrenzenden Auslandes ist der Bereich Topografie zuständig. Die topografischen Informationen werden alle sechs Jahre nachgeführt. Die Topografen erfassen die Daten, welche die Kartografen für die An-

passung der topografischen Karten benötigen. Zum Bereich Topografie gehört auch der Flugdienst mit drei Mitarbeitenden in Dübendorf. Pro Jahr sind wetterbedingt etwa 18 Tage für Flugaufnahmen geeignet. Die analoge und digitale kartografische Darstellung der Erdoberfläche der Schweiz ist Aufgabe des Bereiches Kartografie. Die grafisch bereinigten Geobasisdaten dienen als Grundlage für kartografische Produkte. swisstopo ist das einzige Unternehmen in der Schweiz, welches Geomatiker mit Schwerpunkt Kartografie ausbildet.

Die Eidgenössische Vermessungsdirektion (V+D) ist die zuständige Fachstelle des Bundes für die amtliche Vermessung (AV) und des Katasters der öffentlich-rechtlichen Eigentumsbeschränkungen (ÖREB-Kataster). Sie hat die Oberaufsicht auf diesen Gebieten, erlässt Weisungen und Richtlinien und übernimmt die Koordination zwischen den Kantonen und Gemeinden.

Der Bereich Koordination, Geo-Information und Services (KOGIS) ist für die Weiterentwicklung und Umsetzung der Strategie für Geoinformation beim Bund für den Betrieb einer weisungsbefugten und kundenorientierten Bundeskoordinationsstelle zuständig. Dies beinhaltet bspw. die Harmonisierung der Geobasisdaten und die Förderung der Umsetzung der nationalen Geodaten-Infrastruktur.

Ein Teil des früheren Bundesamtes für Wasser und Geologie ist seit dem Jahr 2006 im Bereich Landesgeologie bei swisstopo integriert. Zu den Aufgaben dieses Bereiches gehören die Organisation der geologischen Landesuntersuchung, die Umsetzung in geologische Karten und die Herausgabe von Richtlinien und Empfehlungen auf dem Gebiet der angewandten Geologie.

Der Supportbereich unterstützt die Leitung des Amtes in Fragen strategischer und operativer Führung und erbringt Dienstleistungen zugunsten des Personals in den Bereichen Finanzen, Logistik, Führungsunterstützung, Administration und Human Resources.

Kompetenzzentren von swisstopo sind Kommunikation und Web, Grundlagen zum Raummonitoring, Projekte und Marketing/Verkauf (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012).

### 2.3. Personalbestand und Personalstruktur

swisstopo beschäftigt am Jahresende 2011 356 Angestellte. Umgerechnet auf 100 Prozent Beschäftigungsgrad sind dies 324.75 Vollstellen (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012). Von den 356 Mitarbeitenden sind 26 in einem Lehrverhältnis und 9 in einem Praktikumsverhältnis angestellt.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten (ohne Lernende und Praktikanten) beträgt 22.4%. Prozentual am meisten weibliche Mitarbeitende arbeiten über alle Bereiche betrachtet im Bereich Support. 58 Personen sind nicht deutscher Muttersprache (sogenannte Lateiner) und 35.8% der Belegschaft arbeitet Teilzeit. Der Anteil der befristeten Anstellungen liegt mit 26 Personen bei 8.1%. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden liegt bei 41 Jahren. Wobei die Hälfte aller Mitarbeitenden über 42 Jahre alt ist (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012). Die Mitarbeitenden sind wie folgt auf die bereits im Kapitel 2.2. erwähnten Bereiche aufgeteilt:

**Anzahl Personen pro Bereich**

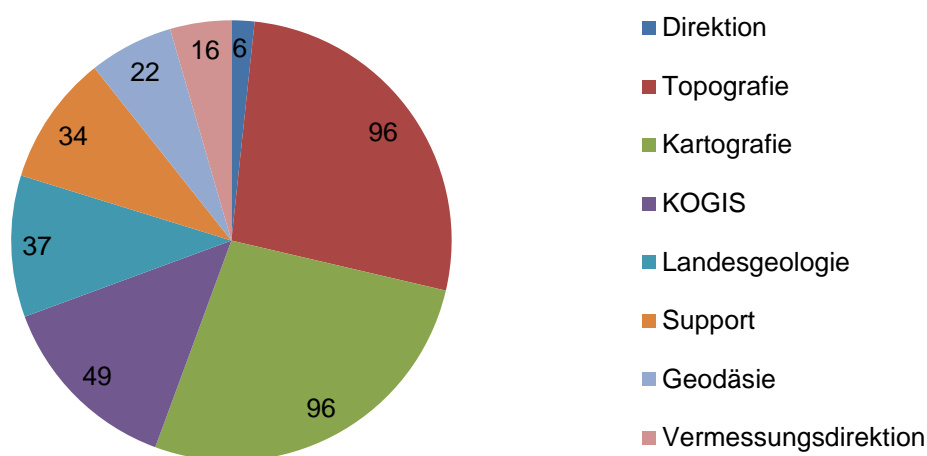


Abbildung 2 - Mitarbeitende pro Bereich

Quelle: (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012)

## 2.4. Fehlzeiten

Mögliche Ursachen von Fehlzeiten gibt es viele. Neben krankheitsbedingten Gründen können zudem persönliche Merkmale, wie das Alter oder arbeitsbezogene Einflüsse, wie bspw. Art und Schwere der Arbeit und Arbeitsklima eine grosse Rolle spielen. „Dabei lassen sich krankheitsbedingte und motivationale Gründe für Fehlzeiten nicht immer streng voneinander trennen“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1007-1112). Gründe dafür sind bspw. die subjektive Beurteilung der Gesundheit und das Abschätzen, ob den Anforderungen der Arbeitstätigkeit gerecht werden kann (Greiner, 1998, S. 39-55).

Als Fehlzeiten werden in dieser Arbeit die Krankheits- und Unfalltage verstanden, die über das Zeiterfassungssystem von den Mitarbeitenden erfasst wurden. Im Jahr 2011 verzeichnete swisstopo 1'744 Krankheits- und 245 Unfalltage (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012). Diese Fehlzeiten von Total 1'989 auf 388 Mitarbeitenden entsprechen 5.13 Tagen pro Mitarbeiter und Jahr. Gemäss suva liegt dies leicht unter dem Durchschnitt der

Branche «Öffentliche Verwaltung», die von 5.3 Ausfalltagen pro Jahr ausgeht (suva, 2011). Die Ausfalltage wurden von 255 Mitarbeitenden verursacht. Folgedessen verzeichnen 133 Mitarbeitende 0 Krankheits- oder Unfalltage, was demzufolge dem Modalwert (Modus) entspricht. Der Median liegt bei 2 Tagen und der Maximalwert bei 163 Tagen (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2012). Bei einer Jahressollarbeitszeit von 260 Tagen 2011 entsprechen die Ausfalltage einer Absenzenrate von rund 2%. Wird die Absenzenrate mit den Vollzeitstellen, den durchschnittlichen Ausfalltagen und den durchschnittlichen Tageslohnkosten pro Mitarbeiter von 495 Franken multipliziert, ergibt dies für das Jahr 2011 Ausfallkosten in der Höhe von 1'640'925 Franken.

Die suva geht aufgrund bereits gewonnener Daten von Unternehmen, die Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich ausgeführt haben, von einer Minimierung der Absenzenrate um 0.6% innerhalb von fünf Jahren aus. Die folgende Abbildung stellt dementsprechend die Entwicklung der Ausfallkosten und der Absenzenrate von swisstopo bei entsprechenden Massnahmen bis in das Jahr 2016 dar. Folglich könnte der Aufwand bis 2016 um mehr als 300'000 Franken verringert werden.

### Entwicklung Ausfallkosten und Absenzenrate

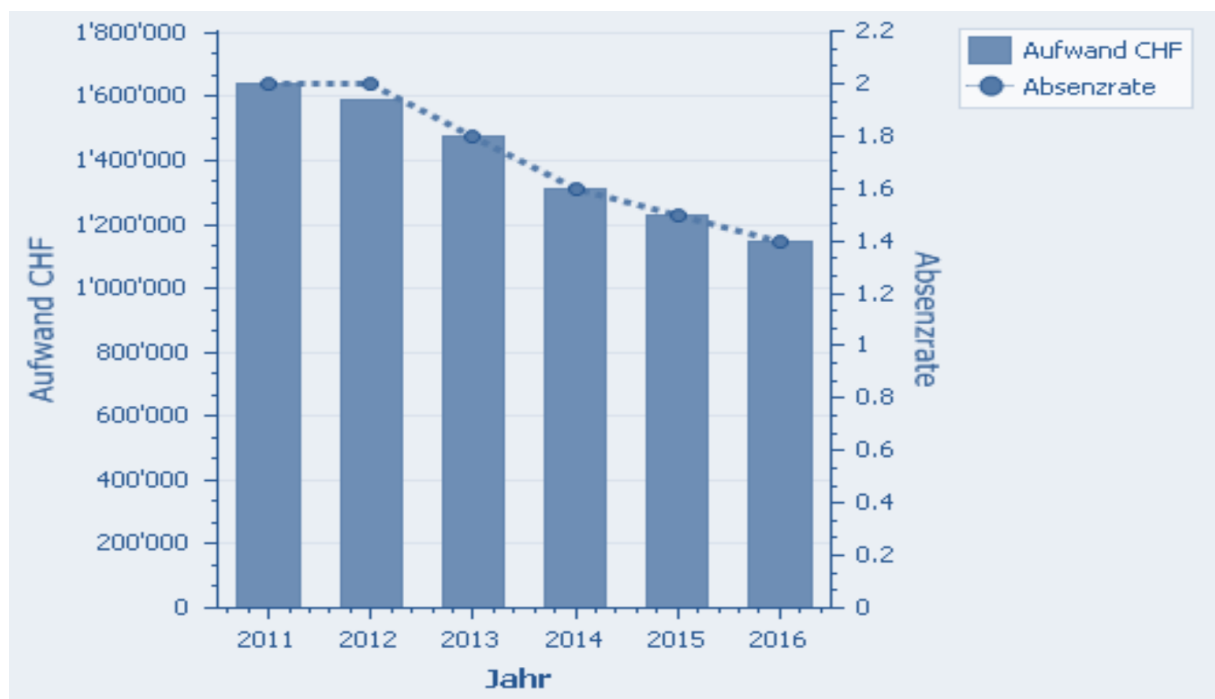


Abbildung 3 - Ausfallkosten und Absenzenraten

Quelle: (suva, 2012)

Die Zahlen der Fehlzeiten sind jedoch kritisch zu hinterfragen, denn eine Anwesenheit am Arbeitsplatz ist nicht in jedem Fall mit Gesundheit gleichzusetzen. „Die Anwesenheit trotz



fehlender Gesundheit, der so genannte Präsentismus kann (...) auch mit nachteiligen Folgen für die Produktivität verbunden sein“ (Ulich, 2005, S. 13-14). Als Präsentismus wird „die physische Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz krankheitsbedingter Leistungsminderung“ verstanden (Rigotti & Mohr, 2011, S. 64). Analysen weisen darauf hin, dass Präsentismus deutlich höhere Produktivitätsverluste verursachen kann, als krankheitsbedingte Abwesenheit (Uhle & Treier, 2011, S. 195-196). Gründe dafür, dass Menschen trotz Krankheit zu ihrer Arbeit erscheinen, sind gemäss Ulich und Wülser bspw.:

- die Arbeitskollegen nicht im Stich lassen oder einen Arbeitsauftrag zu Ende führen wollen
- erlebter Wertschätzung gerecht werden oder den Vorgesetzten nicht enttäuschen wollen
- sich selbst volle Leistungsfähigkeit beweisen
- nicht als «psychisch krank» gelten wollen
- einer anderweitigen, z.B. familiären Belastung entfliehen wollen
- den Arbeitsplatz nicht verlieren wollen

(Ulich & Wülser, Gesundheitsmanagement in Unternehmen - Arbeitspsychologische Perspektiven, 2010, S. 140-144)

### 3. Betriebliche Gesundheitsförderung

In diesem Kapitel wird erläutert, wie betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) definiert wird, welche Bedeutung diese heutzutage einnimmt und was deren Ziele sind. Zudem wird aufgezeigt, wie die BGF in der Schweiz, beim Bund und bei swisstopo umgesetzt wird. Im Anschluss wird auf Trends und die Zukunft der BGF eingegangen.

#### 3.1. Definition Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Grundlage der BGF ist die Definition von Gesundheit der World Health Organization (WHO) von 1946. Sie definiert Gesundheit als „Zustand des vollkommenen körperlichen, sozialen und geistigen/seelischen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheit und Gebrechen“ (World Health Organization, 2000). Wie in dieser Definition, beschäftigt sich auch die BGF nicht nur mit körperlicher Gesundheit, sondern bezieht auch das „soziale/seelische“ mit ein.

Die Gesundheitsförderung wird von der WHO in der Ottawa Charta wie folgt definiert: „Gesundheit wird hier als die Fähigkeit bzw. Kompetenz des Individuums beschrieben, die eigenen Gesundheitspotentiale auszuschöpfen und damit angemessen auf die Herausforderungen der Umwelt zu reagieren“ (World Health Organization, 1986). Jeder Einzelne ist also Träger und Gestalter seiner eigenen Gesundheit. Die Selbstbestimmung ist demnach auch ein wichtiges Schlagwort. „Selbstbestimmung kann sich jedoch nur dann entfalten, wenn die Rahmenbedingungen dies ermöglichen“ (Uhle & Treier, 2011, S. 6). Diese Rahmenbedingungen sind für die BGF essentiell. Gemäss den Mitgliedern des europäischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst die BGF „alle gemeinsamen Massnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ (Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, 1997).

Gesetzliche Vorschriften für die Betriebliche Gesundheitsförderung als Unternehmenspolitik gibt es nicht. „Sie setzt aber selbstverständlich die Realisierung aller gesetzlichen erforderlichen Präventionsmassnahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der im Unternehmen Beschäftigten voraus“ (Schweizerischer Verband betrieblicher Gesundheitsförderung, 2005). Das Arbeitsgesetz<sup>2</sup> verpflichtet den Arbeitgeber lediglich dazu, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu erhalten und arbeitsbedingte Erkrankungen vorzubeugen.

---

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG), (Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 1964)

### 3.2. BGF als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

„Betriebliche Gesundheitsförderung wird erst durch systematische Analyse und gegebenenfalls Optimierung der Arbeitstätigkeiten und Organisationsstrukturen zum Gesundheitsmanagement und damit zur Managementaufgabe“ (Ulich, 2005, S. 12). Im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) geht es um ein umfangreiches Konzept zur Prävention und Gesundheitsförderung, das sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das individuelle Gesundheitsverhalten berücksichtigt.

Häufig wird der Begriff «Betriebliche Gesundheitsförderung» mit dem «Betrieblichen Gesundheitsmanagement» gleichgesetzt. In dieser Arbeit wird aber die Betriebliche Gesundheitsförderung, wie in nachfolgender Abbildung ersichtlich, als Teil vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement betrachtet.

#### Pyramide des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

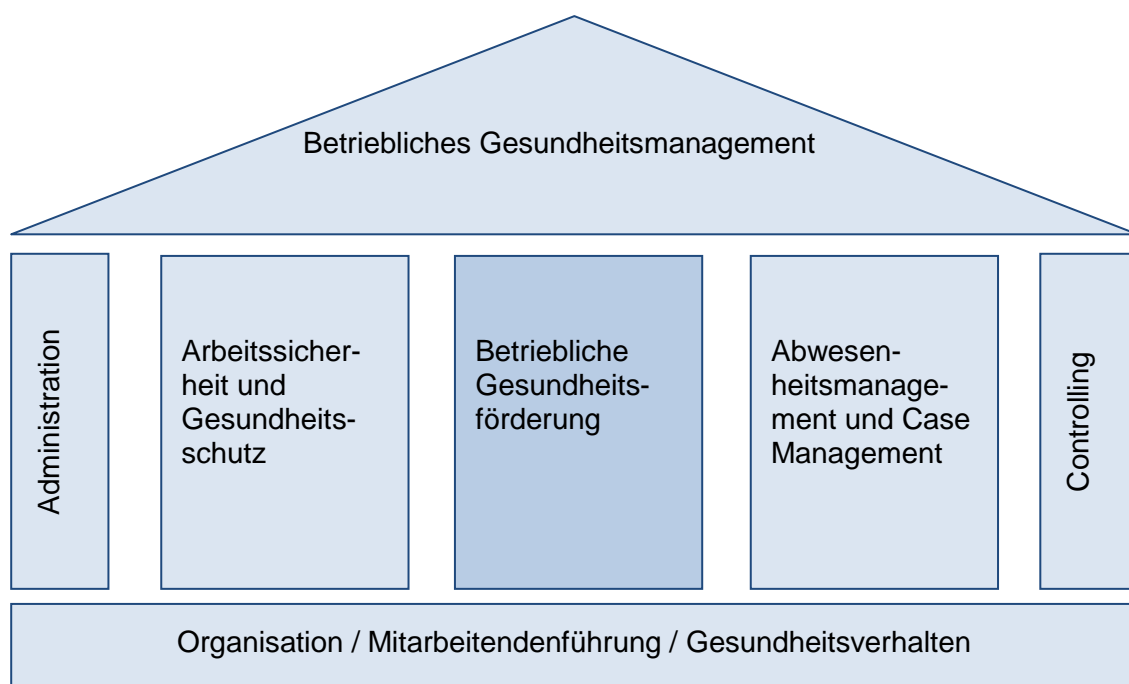


Abbildung 4 - Gesundheitsmanagement Pyramide

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (Ulich & Wülser, Gesundheitsmanagement in Unternehmen - Arbeitspsychologische Perspektiven, 2010, S. 13)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (präventiv) bezweckt, durch eine Risikoanalyse und entsprechende Massnahmen krankheits- und unfallbedingte Absenzen aller Mitarbeitenden und Fälle von Invalidität zu verringern.

Abwesenheitsmanagement und Case Management (reaktiv) reagieren systematisch auf Kurz- und Langzeitabsenzen. Das Abwesenheitsmanagement avisiert eine systematische Bewirtschaftung von Absenzen. Das Case Management stellt eine ganzheitliche Betreuung und Wiedereingliederung von Mitarbeitenden mit Langzeitabsenzen oder wiederkehrenden Abwesenheiten sicher, um eine Invalidisierung zu vermeiden.

Betriebliche Gesundheitsförderung (proaktiv), wie in dieser Arbeit hauptsächlich behandelt, fördert Faktoren auf den Ebenen Organisation (Verhältnisse) und Mitarbeitende (Verhalten), welche für den Umgang mit Belastungen förderlich sind. Diese Ressourcen steigern sowohl Gesundheit, Motivation und Leistung der Mitarbeitenden als auch die Produktivität der Verwaltungseinheiten (Eidgenössisches Personalamt EPA, 2009).

### 3.3. Grundsätze, Ziele und Nutzen

Betriebliche Gesundheitsförderung ist gemäss Luxemburger Deklaration<sup>3</sup> dann nachweislich erfolgreich, wenn sie sich an folgenden Punkten orientiert:

1. Partizipation: Alle Mitarbeitenden müssen einbezogen werden. Es gibt mehrere Gründe, die Mitarbeitenden zu Experten zu machen. So zum Beispiel, dass durch die Beteiligung der Betroffenen die Identifikation mit Änderungen steigt. Oder auch die Motivation, die bei den Mitarbeitenden entsteht, wenn eigene Optimierungsvorschläge angenommen werden (Rosenbrock, 2006, S. 4).
2. Integration: Bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen muss BGF berücksichtigt werden. Es ist dabei sehr wichtig, dass auch die oberste Führungsetage die BGF unterstützt und im Unternehmen verankert (Stoffel, Amstad, & Steinmann, 2012, S. 31-32).
3. Projektmanagement: Systematische Durchführung aller Massnahmen und Programme. Durch das systematische Projektmanagement wird sichergestellt, dass BGF einen nachhaltigen und gesundheitsfördernden Effekt sowohl auf die Mitarbeitenden wie auch auf das ganze Unternehmen hat (Stoffel, Amstad, & Steinmann, 2012, S. 32-35).
4. Ganzheitlichkeit: BGF beinhaltet verhaltens- und auch verhältnisorientierte Massnahmen.

(Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, 1997)

„Unternehmen, die Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen fördern, senken damit krankheitsbedingte Kosten und steigern ihre Produktivität. Dies ist das Ergebnis einer gesünderen Be-

<sup>3</sup> Die Luxemburger Deklaration ist eine Erklärung, die von allen Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung anlässlich ihres Treffens vom 27. bis 28. November 1997 in Luxemburg verabschiedet und im Juni 2005 aktualisiert wurde. (Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, 1997)

legschaft mit höherer Motivation, besserer Arbeitsmoral und besserem Arbeitsklima“ (Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, 1997). Gemäss Gesundheitsförderung Schweiz zeigt sich der Nutzen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement, wie in folgender Tabelle ersichtlich, auf drei Ebenen: bei den Mitarbeitenden, im Betrieb und im Betriebsergebnis (Gesundheitsförderung Schweiz, 2011).

### Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung

Gesunde Mitarbeitende	Gesundes Unternehmen	Finanzieller Gewinn
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langfristige Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit</li> <li>• Bessere Gesundheit</li> <li>• Veränderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation</li> <li>• Weniger Stress</li> <li>• Besserer Umgang mit Problemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besseres Betriebsklima</li> <li>• Bessere Arbeitsbedingungen</li> <li>• Erhöhte Innovationsfähigkeit der Mitarbeitenden</li> <li>• Erhöhte Mitarbeiterbindung und –loyalität</li> <li>• Höheres Unternehmensimage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion der Fehlzeiten</li> <li>• Weniger Ersatz- und Aushilfspersonen</li> <li>• Weniger Fluktuationen</li> </ul>

Tabelle 1 - Nutzen der BGF

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (Gesundheitsförderung Schweiz, 2011)

### 3.4. Bedeutung heute

Anhand der Kondratieff-Zyklen (vgl. Abbildung 5) und den Herausforderung der heutigen Arbeitswelt (vgl. Abbildung 6) wird veranschaulicht, weshalb der BGF eine grosse Bedeutung beizumessen ist.

Als Kondratieffzyklen werden „die periodischen Wirtschaftsschwankungen mit einer Dauer von 40 bis 60 Jahren“ verstanden. „Sie werden von bahnbrechenden Erfindungen, den Basisinnovationen, ausgelöst“ (Nefiodow, Kondratieff - über die langen Wellen in Wirtschaft und Gesellschaft, 2010). Als Beispiele solcher Erfindungen gelten z.B. die Dampfmaschine oder der Computer.

Wird man an die Ergebnisse der modernen Wachstumstheorie erinnert, sind die wichtigsten Quellen für das Wachstum hauptsächlich Maschinen, Kapital oder Arbeitsplätze. Gemäss Leo A. Nefiodow wird der sechste Kondratieff von einer verbesserten Produktivität im Um-

gang mit Gesundheit und Krankheit getragen werden (Nefiodow, Der sechste Kondratieff, 2001, S. 132-136).

### Basisinnovationen und ihre wichtigsten Anwendungsfelder

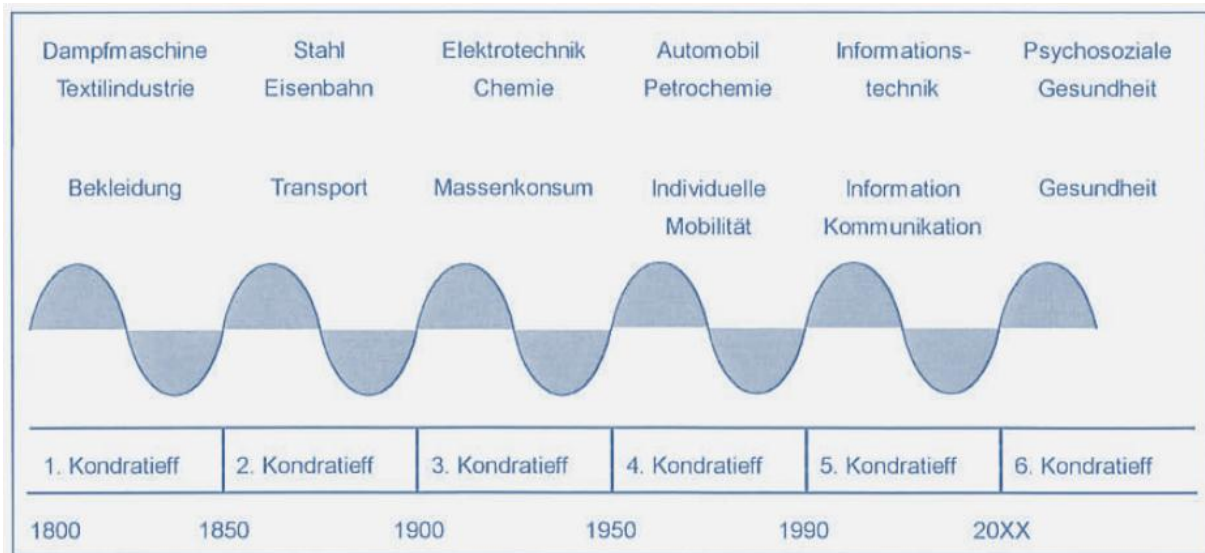


Abbildung 5 - Kondratieffzyklen

Quelle: (Nefiodow, Der sechste Kondratieff, 2001, S. 132)

Zur Beurteilung eines Kondratieffzyklus ist das Arbeitsvolumen, das dieser erzeugt, ein wichtiger Indikator. „Zwischen März 2001 und Mai 2009 sind in den USA mehr als 50 Prozent aller neuen Arbeitsplätze des privaten Sektors im Gesundheitswesen entstanden“ (Nefiodow, Der sechste Kondratieff, 2001, S. 132). Auch in der Schweiz ist die Gesundheitsbranche mit 541'824 Beschäftigten im Jahr 2008 ein wichtiger Arbeitgeber (Bundesamt für Statistik, 2010). Die Anteile der Gesundheitskosten am Bruttoinlandprodukt liegen in der Schweiz bei 11.4%. Seit dem Jahr 1995 ist dieser Anteil um 1.8% gestiegen (Organisation for economic co-operation and development - OECD, 2011). Gemäss Nefiodow verbergen sich im Bereich der psychosozialen Gesundheit grosse Produktivitätsreserven. „Gesundheit ist Kraft, Arbeitslust, Freude an Zusammenarbeit und Leistung“ (Nefiodow, Der sechste Kondratieff, 2001). Der Kondratieff-Zyklus besagt also, dass das Thema Gesundheit die nächsten Jahre prägen und leiten wird.

Für die Arbeitswelt gibt es im 21. Jahrhundert viele Herausforderungen. Folgende Abbildung soll diese zusammenfassend veranschaulichen:

## Herausforderungen für die Arbeitswelt

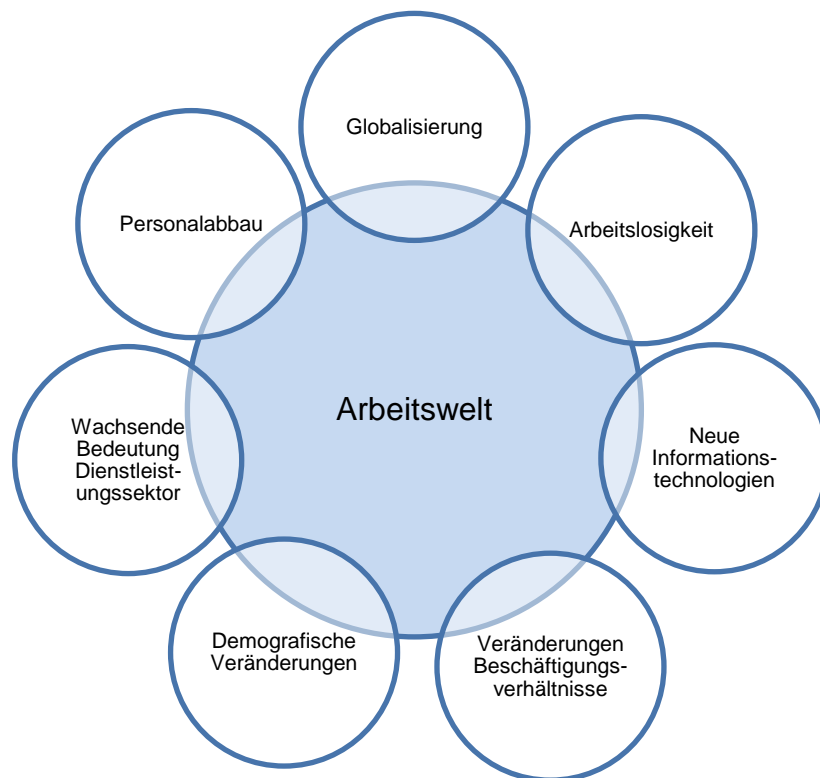


Abbildung 6 - Herausforderungen Arbeitswelt

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, 1997)

Diese Herausforderungen sind nicht nur für Unternehmen, sondern auch für deren Mitarbeitenden nicht ohne zusätzliche Ressourcen zu meistern. Die Gesundheit soll als Ressource der Mitarbeitenden angesehen werden und die gilt es zu pflegen. Denn nur gesunde Mitarbeitende können optimale Leistungen erbringen und aus diesem Grund wird die Bedeutung der BGF mit den steigenden Herausforderungen an die Arbeitswelt stetig zunehmen.

### 3.5. Stand in der Schweiz

In der Schweiz ist die Betriebliche Gesundheitsförderung noch nicht stark etabliert, befindet sich aber im Aufbau. Die meisten kleinen und mittelgrossen Unternehmen verfügten vor gut zehn Jahren nicht über ein Konzept für die betriebliche Gesundheitsförderung und nur zehn Prozent hatten entsprechende Massnahmen realisiert (Arrigoni, 1998, S. 23). „Es gibt kein einheitliches Verständnis darüber, was unter Gesundheitsförderung verstanden wird. Betriebe, die Gesundheitsförderung betreiben, übernehmen damit eine Pionierrolle“ (Schwager & Udris, 1995, S. 4). In den letzten Jahren hat die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Betrieblichen Gesundheitsförderung jedoch stark zugenommen (Gesundheitsförderung Schweiz, 2011). An der Umsetzung, Förderung und Ver-

besserung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Schweiz beteiligen sich viele Akteure. Eine Übersicht gibt die folgende Abbildung:

### Akteure in der Schweiz

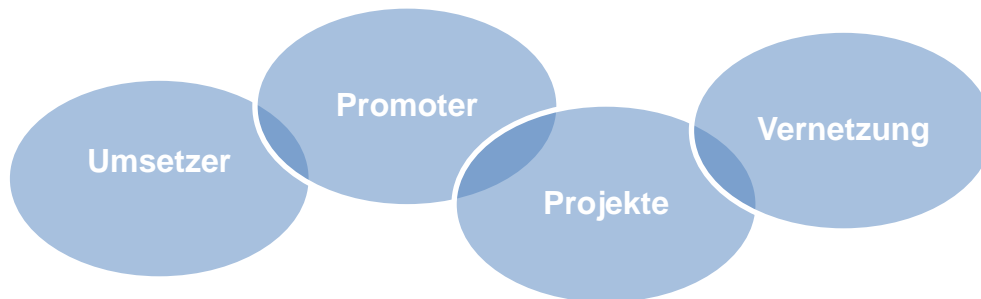


Abbildung 7 - BGM-Landschaft der Schweiz

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an (Merz, 2010)

Zu den Umsetzern gehören Betriebe, wie Grossbetriebe, KMU's aber auch Schulen und Spitäler. Umsetzer sind aber auch Anbieter wie Beratungsfirmen und Krankenkassen. „Wer sich professionell mit Gesundheitsförderung in Unternehmen beschäftigt, steht vor der Aufgabe, Modelle und empirische Erkenntnisse verschiedener Disziplinen in geeigneter Weise zu kombinieren“ (Ulich & Wülser, Gesundheitsmanagement in Unternehmen - Arbeitspsychologische Perspektiven, 2010, S. 114-115). Dabei besteht die Herausforderung auch darin die Erkenntnisse in die Sprache der betrieblichen Praxis zu übersetzen. Ohne angemessenes Fachwissen ist dies nicht möglich.

Als Promoter werden vor allem Verbände, d.h. Branchenverbände, der Arbeitgeber- und Gewerbeverband verstanden. Mit der Gesundheitsförderung Schweiz, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (suva), dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und der Beratungsstelle für Unfallverhütung (bfU) gehören auch Institute zu den Promotern.

Hauptsächlich werden Projekte betreffend BGM durch die Gesundheitsförderung Schweiz aber auch durch BGM-Beauftragte in Unternehmen unterstützt. Die Vernetzung erfolgt über Foren und Tagungen (Merz, 2010).

2008 wurde das Label «Friendly Work Space®» geschaffen, welches von der Gesundheitsförderung Schweiz vergeben wird. Dieses Label macht es möglich, einen Betrieb bezüglich der Qualität seines betrieblichen Gesundheitsmanagements zertifizieren zu lassen. Das Label beruht auf sechs Kriterien, welche im Rahmen eines Assessments geprüft werden. Zu den Kriterien zählen Themen wie Arbeitsorganisation, soziale Verantwortung, Planung und Umsetzung von BGM. Der Aspekt und die Bewegung als Kriterium, ist ein kleiner Teil des



Labels und stellt mit Ernährung und Erholung das Subkriterium «Gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote» unter dem Kriterium «Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik» dar. (Gesundheitsförderung Schweiz, 2009)

### 3.6. Stand beim Bund

Gemäss Frau Lauterburg Spori, Leiterin Gesundheitsmanagement des Eidg. Personalamtes (EPA), ist die Gesundheitsförderung beim Bund dezentral aufgebaut. „Die Departemente und Verwaltungseinheiten sind selber verantwortlich für die Gesundheitsförderung. Sie entscheiden, welche Massnahmen umgesetzt werden, welches Budget zur Verfügung steht und wer Ansprechperson für die Organisation (...) ist“ (Lauterburg Spori, persönliche Mitteilung, 20.04.2012). Angebote, die bereits bestehen, wie u.a. vergünstigte Fitnessabonnements-Tarife, sind nicht von der Bundesverwaltung finanziert, sondern bieten die Zentren vielmehr von sich aus vergünstigte Preise für das Personal der Bundesverwaltung an.

Seitens EPA gibt es keine Weisungen oder Bedingungen betreffend der Umsetzung von gesundheitsfördernden Massnahmen. Die einzelnen Ämter haben dementsprechend vollen Handelsspielraum. Im Rahmen der Personalstrategie vom Bundesrat hat das EPA aber aktuell den Auftrag erhalten, ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu verfassen. „Dieses soll unter anderem auch klären, welche Aufgaben im Bereich der Gesundheitsförderung zentral im EPA und welche dezentral durch die Departemente erfüllt werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Finanzierung geklärt“ (Lauterburg Spori, persönliche Mitteilung, 20.04.2012).

Eine Zusammenarbeit mit anderen Ämtern fand bis anhin nur sehr beschränkt statt. Auf der Intranetplattform des EPA «InfoPers» hat das Bundesamt für Sport (BASPO) lediglich Informationen zu Bewegungsprogrammen publiziert. Eine Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) hat noch nicht stattgefunden. „Eine Zusammenarbeit war bis anhin auch obsolet, da das EPA beim Thema keine Federführung hat. Das wird sich eventuell mit der voranstehenden Konzeptarbeit zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ändern“ (Lauterburg Spori, persönliche Mitteilung, 20.04.2012).

Beim Bund ist das Thema BGF folglich aktuell aber noch im Aufbau. Auch Frau Lauterburg Spori ist der Meinung, dass die Verantwortlichkeiten, die Zuständigkeiten sowie die finanziellen Mittel zur Umsetzung von gesundheitsfördernden Massnahmen schnellstmöglich festgelegt werden müssen (Lauterburg Spori, 2012).

### 3.7. Stand swisstopo

Mitarbeitende der swisstopo können sich auf der bereits erwähnten Intranetplattform «InfoPers» über das BGM informieren. Alle Mitarbeitende können vom Angebot bezüglich günstigerer Preise für Fitnesscenter profitieren, sowie das Fitnesscenter, welches vom VBS zur Verfügung gestellt wird, kostenlos nutzen. Zudem erhalten alle Angestellten täglich kostenlos eine Frucht.

Bei swisstopo existieren Sportgruppen, wie Fussball/Unihockey und Badminton. Diese werden privat organisiert. Im Kellergeschoss der swisstopo sind zwei Duschen sowie kleine Schränke vorhanden. swisstopo beteiligte sich bereits an einigen Mitmach-Aktionen, die von armasuisse organisiert wurden. So z.B. die Pedometer-Aktionen, wie die «Sahara Challenge» oder die «Mount-Everest Expedition». Zuständig für die BGF ist das Ressort HR. Zusammenfassen lässt sich das jetzige Angebot wie folgt:

#### Angebot bei swisstopo



Abbildung 8 - Angebot swisstopo

### 3.8. Trends und Zukunft

„Aufgabe der betrieblichen Gesundheitsförderung der Zukunft ist es, die Interventionen im Hinblick auf veränderte Belastungen und neue Anforderungen für Betriebe und Erwerbstätige bestmöglich zu gestalten. Dabei wird eine Orientierung an den Ressourcen und Potenzialen von Unternehmen und Beschäftigten immer wichtiger“ (Kopp Viglino, Die betriebliche Gesundheitsförderung hat Zukunft - Grundlagen und Grundsätze, 2001, S. 12). Trotz den vorhandenen Rahmenbedingungen und positiven Entwicklungen soll aber nicht ausser Acht gelassen werden, dass es in einem Unternehmen Wichtigeres gibt als Gesundheitsförderung. Dennoch, auch Christoph Bertschinger, Unternehmensberater im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement, sieht Handlungsbedarf: „Angesichts der demografischen Entwick-

lung in der Schweiz gewinnt die Gesundheitsförderung noch stärker an Bedeutung“ (Bertschinger, 2012).

Stefan Messerli, Fitnessökonom, ist ebenfalls überzeugt, dass der betriebliche Gesundheitsgedanke immer stärker werden wird. „Angebote gibt es viele, Ideen auch, aber das Know-how und die Überzeugung zur Umsetzung muss teils noch wachsen“ (Messerli, persönliche Mitteilung, 8.4.2012). Die Gründe für den, zur Zeit noch schwachen Umsetzungsgrad sind gemäss Neumann und Hauptmann:

- Kosten und Nutzen und deren Verhältnis kann nicht genau abgeschätzt werden
  - Die personellen Ressourcen fehlen und die Unterstützung des Managements fehlt
  - Das BGM wird nicht in der Organisation verankert
  - Die Motivation und somit die Teilnahme der Mitarbeitenden ist zu gering
- (Neumann & Hauptmann, 2011, S. 6)

swisstopo soll in diesem Sinn durch das Projekt «Betriebliche Gesundheitsförderung» auf Themen betreffend Gesundheit sensibilisiert werden und Umsetzungsmöglichkeiten erhalten, die sich auch in Zukunft bewähren werden.

### 3.9. Schlussfolgerung Betriebliche Gesundheitsförderung

Aus diesem Kapitel geht klar hervor, dass der Betrieblichen Gesundheitsförderung einen hohen Stellenwert beigemessen werden sollte. Die BGF ist ein wichtiger Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und ist in diesem Zusammenhang vor allem als Prävention zu verstehen. Zudem ist der Nutzen auf vielen Ebenen sichtbar.

Der stetige Wandel der Arbeitswelt stellt die Unternehmen vor grosse Herausforderungen. Die Schweiz ist betreffend BGF auf dem richtigen Weg. Es bestehen gute Rahmenbedingungen und gute Organisationen, jedoch fehlt es vielerorts an der Umsetzung.

Beim Arbeitgeber Bund sowie bei swisstopo birgt sich viel Potential. Es ist schwierig, Unternehmen von den positiven Effekten zu überzeugen, bestehen diese meist nicht aus rechenbarem Erfolg. So kann bspw. das «sich gut fühlen» eines Mitarbeitenden nicht gemessen, geschweige denn in Ertragszahlen ausgedrückt werden.

## 4. Bewegung als Teil der Betrieblichen Gesundheitsförderung

„Wer Leistung fordert, muss Fitness fördern“ (Lümkemann, 2004, S. 169). Es bestehen viele Zusammenhänge zwischen Bewegung und beruflicher Leistungsfähigkeit. Körperliche Aktivitäten haben grosse Wirkungen. Zum einen vermindern sie das Risiko für das Auftreten von chronischen Krankheiten, zum anderen profitieren aktive Menschen von gesundheits- und leistungssteigernden Wirkungen auf Geist und Seele (Lümkemann, 2004, S. 173).

Aus diesem Grund und weil „körperliche Bewegung nebenbei das Gemeinschaftsgefühl und soziale Beziehungen im Unternehmen fördern“, beschränkt sich diese Arbeit auf den Themenbereich «Bewegung» im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung im proaktiven Sinn (Huber, 2010, S. 82).

### 4.1. Bewegung in der Schweiz

„Erstmalig in der ca. 6 Millionen Jahre dauernden menschlichen Entwicklung erreicht unser durchschnittliches körperliches Aktivitätsniveau nicht das biologische Mindestmass, um die Funktionsfähigkeit unseres Organismus aufrecht zu erhalten“ (Lümkemann, 2004, S. 169). Gemäss der SUVA bewegen sich schweizweit über 50% der Mitarbeitenden zu wenig. Aktive und Mitarbeitende mit guter Fitness seien „resistenter gegen Hektik und Stress im Arbeitsalltag, sind belastbarer bei langem Sitzen oder Schwerarbeit und haben weniger Beschwerden und Absenzen“ (suva, 2012).

Auch das BASPO schreibt betreffend Bewegungsverhalten in der Schweiz: „Knapp zwei Drittel der Erwachsenen in der Schweiz bewegen sich in Bezug auf die Mindestempfehlung (...) zu wenig oder sind gänzlich inaktiv“ (Bundesamt für Sport Magglingen BASPO, 2006). Weiter berichtet das BASPO, dass der Mangel von körperlicher Aktivität in der Schweiz jährlich Behandlungskosten von 2,4 Milliarden Franken verursacht (Bundesamt für Sport Magglingen BASPO, 2006).

In der Schweiz sind jedoch bereits viele Angebote und Rahmenbedingungen für Bewegung und Sport vorhanden. Zu den konkreten Angeboten gehören bspw. der «Zürich vi-taparcours», «Veloland Schweiz» und «Allez Hop», (weitere Informationen unter [www.baspo.admin.ch](http://www.baspo.admin.ch)). Bezüglich Rahmenbedingungen hat die Schweiz ein traditionsreiches Vereinswesen, Zutrittsrecht zu Wald und Wiese, ein dichtes Netz an Wanderwegen und in jedem Kanton ein Sportamt (Bundesamt für Sport Magglingen BASPO, 2006). Die Schweiz bietet somit gute Voraussetzungen für eine aktive Bevölkerung.

## 4.2. Gesundheitsfördernde Bewegung

Dass Bewegung gesund ist und das Risiko für Krankheiten enorm reduziert, ist längst kein Geheimnis mehr. Gemäss Ratgeber vom BASPO reicht bei Erwachsenen eine halbe Stunde körperliche Aktivität pro Tag aus, um „Gesundheit, Wohlbefinden, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit zu verbessern“ (Bundesamt für Sport Magglingen BASPO, 2006). Menschen, die Angst vor Verletzung oder dergleichen haben, beruhigt das BASPO: Die schädlichen Auswirkungen von Bewegungsmangel seien viel höher als diejenigen von körperlicher Aktivität.

Gemäss Messerli ist Bewegung dann gesundheitsfördernd, wenn diese „regelmässig und vor allem kontinuierlich das ganze Jahr über ausgeübt wird“ (Messerli, persönliche Mitteilung, 8.4.2012). Nach seinen Aussagen ist jede Bewegung gesundheitsfördernd, eine entsprechende Reizsetzung sei aber wichtig. „Die Beanspruchung ist sehr individuell. Dabei spielt das Geschlecht, das Alter sowie der aktuelle Leistungszustand eine zentrale Rolle“ (Messerli, persönliche Mitteilung, 8.4.2012).

## 4.3. Freizeitsportliche Aktivität und Berufsarbeit

Es gibt keine einheitliche Ansicht, wie sich Berufs- und Arbeitstätigkeit auf das Freizeitverhalten und somit auch auf das Sportinteresse auswirkt. Im Zusammenhang mit Arbeit und Sport existieren viele Hypothesen. Wie zum Beispiel die Reproduktionshypothese, die davon ausgeht, dass sich Sport positiv auf die Reproduktion d.h. auf die Erholung der Arbeitskraft auswirkt (Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 111-125).

Oder die Konvergenzhypothese, die davon ausgeht, dass sich Arbeit und Sport immer mehr angleichen (Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 111-125). So sollen „Arbeitnehmergruppen, die repetitiven Arbeitsverrichtungen ausgesetzt sind, psychisch seltener in der Lage sein, in der Freizeit ein kompensatorisches oder gar freies Verhaltensrepertoire aufzubauen und durchzuhalten“ (Eichler, 1976, S. 20-44).

Dagegen besagt die Sozialisationshypothese, dass das Herkunftsmilieu die Lebensweise prägt. „Im Erwachsenenalter treiben eher diejenigen Sport, die auch schon in ihrer Kindheit und Jugend günstigere Gelegenheiten dazu hatten (...)“ (Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 123-124).

Diese und noch weitere Hypothesen haben dementsprechend auch eine Bedeutung betreffend eines Konzeptes für ein betriebliches Sportangebot. Gemäss B. Lindstadt und C. Lehmann sollte der Arbeitsplatz, da dieser auch Ort der Verausgabung der Arbeitskraft ist, die Möglichkeit zur Reproduktion der Arbeitskraft bieten. „So ist die Verantwortung für die

Reproduktion der Arbeitskraft nicht auf den einzelnen zu reduzieren, sie muss auch vom Betrieb sowie von der Gesellschaft übernommen werden“ (Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 125-126).

#### 4.4. Motivation zur Bewegung

Wie können Menschen zu mehr Bewegung motiviert werden? Es gibt verschiedene Faktoren, die dazu beitragen, dass Menschen körperlich aktiv werden. Zu den strukturellen Prädiktoren gehören die unmittelbaren Lebensbedingungen, wie z.B. die Erreichbarkeit und der Zugang zu Sportanlagen. Unter sozialen Prädiktoren werden die persönlichen Voraussetzungen wie Geschlecht, Alter, etc. und auch die psychischen Variablen verstanden (Brand, 2010, S. 56-59).

Gemäss Messerli ist es wichtig, dass die Auswirkungen von Bewegung spürbar sind. Dies sei aber auch gleichzeitig die grösste Herausforderung. Denn nach einer Stunde Training sei nicht, wie etwa bei einem Friseurbesuch, kurzfristig ein Resultat sicht- und spürbar. Aus diesem Grund müssten Menschen „auf der emotionalen Ebene abgeholt und motiviert werden. (...) Sobald sich ein Mensch aufgrund der Bewegung wohlfühlt, gesund und leistungsfähig ist, sollte dies Motivation genug sein“ (Messerli, persönliche Mitteilung, 8.4.2012). Zudem sei es dabei hilfreich, wenn sich Menschen über ihre Bewegungsformen und Leistungssteigerungen austauschen können, sei es mit einem Trainingspartner oder eines Trainingsbetreuers (Messerli, persönliche Mitteilung, 8.4.2012).

Betreffend Verhaltensänderung sind vor allem die eigene Überzeugung, die Erwartungen von Anderen und das Zutrauen der eigenen Fähigkeiten wichtig (Brand, 2010, S. 56-59). Gemäss Selbstdeterminierungstheorie nach Hagger und Chatzisarantis verspricht dabei die intrinsische Motivation, d.h. die Handlung nach eigenem Interesse und Wertesystem, den grössten Antrieb (Brand, 2010, S. 56-59).

Es sollte an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass Gesundheitsmanagement nicht ausschliesslich die Aufgabe des Arbeitgebers ist. Matthias Mölleney, Ex-Swissair-Konzernpersonalchef und Präsident der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement, dazu: „Die Verantwortung für seine Gesundheit kann und sollte der Mitarbeiter nicht an die Personalabteilung delegieren“ (Mölleney, 2012).

#### 4.5. Best Practice im Bereich Bewegung

Einen Benchmark im Bereich «Bewegung» im Rahmen von BGF ausfindig zu machen, ist nicht einfach. Besonders durch die unterschiedlichen Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen in den verschiedenen Unternehmen bedingt. In der Schweiz gibt es etliche Betriebe,

die im Bereich Bewegung im Sinne von BGF mit gutem Vorbild vorangehen. Die suva hat die vier besten Beispiele mit Hilfe des Chefarztes der Abteilung Arbeitsmedizin der suva ausgewählt (suva, 2009). Diese werden folgend kurz beschrieben.

#### 4.5.1. Lindt & Sprüngli

Lindt & Sprüngli ist ein Schokoladenhersteller und beschäftigt weltweit ca. 4300 Mitarbeitende (suva, 2009). Während zirka zehn Minuten pro Tag führen alle Mitarbeitenden der Handpackabteilung Lockerungsübungen während der Arbeitszeit durch. Die ersten Erfolge zeigten sich bereits nach einem halben Jahr. Der Krankenstand konnte so langfristig bis zu 4% reduziert werden und vor allem wurde das Auftreten von Beschwerden im Nacken- und Schulterbereich verringert (suva, 2009). Gemäss José Rubio, Leiter Personal und Dienste Lindt&Sprüngli AG, gibt es im Unternehmen verschiedene Arbeitsgruppen und Projektteams, die sich mit dem Thema Gesundheitsförderung beschäftigen. Bezüglich Zukunft meint Rubio: „Grundsätzlich wird die Gesundheitsförderung ein Thema bleiben. Ein «Care-Management» muss definiert sein. Nur so können wir eine vernünftige Basis zwischen Fürsorgepflicht und Kosten managen“ (Rubio, persönliche Mitteilung, 2.5.2012)

#### 4.5.2. Mettler Toledo AG

Die Mettler Toledo AG beschäftigt weltweit über 10'000 Mitarbeitende und stellt Präzisionsinstrumente her. Während der Arbeitszeit findet täglich ein 15 minütiges Turnen statt. Dabei werden Aktivitäten wie Dehnen und Entspannungsübungen durchgeführt. Seit der Einführung im Jahr 2004 wurde u.a. die Produktivität durch die motivierteren Mitarbeitenden gesteigert (suva, 2009). Gemäss Isabell' Liselotte Kopp, Head of Human Resources im Bereich Global Electronics der Mettler Toledo AG, investiert das Unternehmen vor allem auch in ergonomische Arbeitsplätze. Ein sogenannter Trainer begutachtet den Arbeitsplatz jedes einzelnen Mitarbeiters und dieser erhält Tipps, um sein Arbeitsfeld zu optimieren (Kopp, persönliche Mitteilung, 23.4.2012)

#### 4.5.3. Schwendimann AG

Das Unternehmen Schwendimann AG ist in der Entsorgungsbranche tätig und beschäftigt ca. 55 Mitarbeitende. Seit 1995 findet in den ersten acht Minuten der Arbeitszeit, zweimal pro Woche ein obligatorisches Morgenturnen statt. Seither wurde eine Reduktion der Absenzen festgestellt. Betrug die Fehlzeiten pro Mitarbeiter im Jahr 2003 noch sieben Tage, waren es im Jahr 2008 nur noch drei Tage (suva, 2009). Sabrina Schwendimann, kommunale Dienste Schwendimann AG dazu: „Da das Morgenturnen schon so lange zu Schwendimann AG gehört, brauchen wir unsere Mitdenker und Mitdenkerinnen<sup>4</sup> kaum noch zu motivieren.

---

<sup>4</sup> Die Mitarbeitenden der Schwendimann AG werden Mitdenker und Mitdenkerinnen genannt.



Es ist schon viele Jahre ein Bestandteil des Arbeitsvertrages und gehört einfach dazu, wie die Kleidervorschriften“ (Schwendimann, persönliche Mitteilung, 23.4.2012).

#### 4.5.4. Victorinox AG

Die Victorinox AG produziert Haushalt-, Berufs- und Taschenmesser. Von den weltweit 1'700 Angestellten betrifft die Betriebliche Bewegungsförderung in der Schweiz 900 Personen. Zwei- bis dreimal täglich wird die sogenannte «balance-time» während jeweils fünf Minuten durchgeführt. Dabei werden verschiedene Bewegungsübungen gemacht. Zudem führt Victorinox einen alljährlichen Bewegungsevent für die Mitarbeitenden und deren Familie, unter dem Namen «Muskeln statt Motoren» durch (suva, 2009). Neben der Verringerung der Fehlzeiten konnten auch einige Personen nachhaltig von deren Beschwerden befreit werden. Paul Auf der Maur, stellvertretender Produktionsleiter Victorinox AG: „Wir haben keine Kostenrechnung (auch kein Budget) über unsere Betriebliche Gesundheitsförderung. Wir haben in den letzten zehn Jahren unsere Ausfallstunden pro Jahr von ca. 57'000 auf ca. 25'000 gesenkt. Die Produktivität in den einzelnen Abteilungen ist nicht zurückgegangen. Sie hat sich sogar erhöht“ (Auf der Maur, persönliche Mitteilung, 18.4.2012).

#### 4.5.5. Best Practice beim Bund

Das Label «Friendly Work Space®» wie in Kapitel 3.5. erwähnt, trägt beim Bund bis heute nur das Generalsekretariat des Eidgenössischen Departements des Innern (GS-EDI). Gemäss Martin Tschopp, Leiter Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung des Generalsekretariats hat das GS-EDI von allen Massnahmen des Bundes profitiert. „Daneben haben wir Schwerkgewichtsthemen, welche zum Teil auf Stufe Bund noch fehlen, wie bspw. ein Konzept zur Integration von Menschen mit Behinderungen, Leitfaden und Konzept zum Thema Work and Care sowie das Personalentwicklungsgespräch als Führungsinstrument“ (Tschopp, persönliche Mitteilung, 19.4.2012). Zudem seien vier verschiedene Rückzugsräume erstellt worden. Durch das Label sollen optimale Rahmenbedingungen für die Arbeit im GS-EDI geschaffen werden und dadurch will man auch auf dem Arbeitsmarkt bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte attraktiv sein. „Das Label soll also dazu beitragen, dass die Bundesverwaltung ihre Spitzenposition auf dem Arbeitsmarkt festigen kann und für den sich verstärkenden Wettbewerb um Arbeitskräfte bereit ist“ (Tschopp, persönliche Mitteilung, 19.4.2012). In der HR Strategie des EDI ist definiert, dass bis Ende 2014 alle Ämter des EDI das Label erhalten sollen. In Bezug auf Bewegung bietet das GS-EDI vor allem verschiedene Möglichkeiten zur Entspannung wie z.B. Yoga.

#### 4.6. Schlussfolgerung Bewegung

Die Bewegung als Teil des BGF ist ein wichtiger Bereich, der von den Unternehmen in bestimmtem Masse beeinflusst werden kann. Bewegung hat sehr grosse und breitgefächerte



Wirkung auf Körper und Geist und kann durch Unternehmen gefördert werden. Sie sollte jedoch nicht erzwungen werden.

Aus den Best Practice ist ersichtlich, dass alle Unternehmen, die sich mit Gesundheitsförderung beschäftigen, Erfolge feiern. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass eine Aktivität, die in Gruppen stattfindet und die auf struktureller Ebene umgesetzt wird, die Mitarbeitenden motiviert und so eine win-win Situation zwischen den Angestellten und dem Unternehmen darstellt. Weiter geht aus den Best Practice Beispielen hervor, dass die Bewegung als fester Bestandteil der Arbeit angesehen und akzeptiert wird. Wird der Aufwand betreffend BGM gar mit einem Qualitätsausweis, wie dem Label von Gesundheitsförderung Schweiz anerkannt, wird dies auch extern wahrgenommen und kann bspw., wie Tschopp vom GS-EDI erwähnt hat, auf dem Arbeitsmarkt positive Wirkung haben.

## 5. Umfrage

Im Rahmen des Projektes «Gesundheitsförderung bei swisstopo» und dieser vorliegenden Bachelorarbeit wurde eine Umfrage bei allen Mitarbeitenden der swisstopo durchgeführt, auf deren Ergebnisse nachfolgend eingegangen wird.

### 5.1. Hypothesen

Die Fragen wurden aufgrund von folgenden Hypothesen verfasst, die sich jeweils auf die Mehrheit der befragten Personen beziehen:

1. Hypothese: Wer häufig körperlich aktiv ist, ist seltener krank als diejenigen, die nicht aktiv sind
2. Hypothese: Ältere Menschen sind weniger häufig körperlich aktiv als jüngere Menschen
3. Hypothese: Wer seine Arbeit im Sitzen verrichtet, leidet häufiger an Nacken-, Kopf- und Rückenschmerzen
4. Hypothese: Wer körperlich aktiv ist, fühlt sich körperlich besser, als jene, die sich weniger häufig bewegen

### 5.2. Eckdaten der Befragung

Die Umfrage fand in Form eines online Fragebogens, der im Anhang (Nr. I und II) zu finden ist, statt. Einen Überblick der wichtigsten Punkte in Bezug auf die Umfrage gibt die folgende Tabelle:

## Steckbrief Umfrage

<b>Zeitraum der Befragung</b>	27. März bis 5. April 2012
<b>Befragte Personen</b>	Alle Mitarbeitenden swisstopo, inklusive Lernende und Praktikanten
<b>Anzahl Fragen</b>	22 Fragen in 5 Fragegruppen
<b>Erhebung</b>	Online-Fragebogen, Link publiziert im Intranet per Intranetmeldung
<b>Methode</b>	Onlineumfrage
<b>Umfragesoftware</b>	LimeSurvey ( <a href="http://www.limesurvey.org">http://www.limesurvey.org</a> ) <sup>5</sup>
<b>Datenexportierung</b>	Microsoft Word 2007 und Microsoft Excel 2007
<b>Auswertungssoftware</b>	LimeSurvey und Microsoft Excel 2007
<b>Erwartete Rücklaufquote</b>	50% der Mitarbeitenden, entspricht 180 Antworten (360 Mitarbeitende, Ende Februar 2012)
<b>Tatsächliche Rücklaufquote</b>	61% der Mitarbeitenden, entspricht 220 Antworten
<b>Stichprobe</b>	8 unvollständig ausgefüllte Fragebogen. Gearbeitet wurde nur mit den 220 vollständig ausgefüllten Fragebogen

Tabelle 2 - Übersicht Umfrage

Da viele Mitarbeitende der swisstopo französischer Muttersprache sind, stand der Fragebogen in deutscher sowie in französischer Sprache zur Verfügung.

Aufgrund einer internen Richtlinie, die das Versenden von E-Mails an alle Mitarbeitenden als Empfänger verbietet, konnten die Mitarbeitenden nicht durch ein E-Mail auf die Umfrage aufmerksam gemacht werden. Aus diesem Grund wurde der Link der Umfrage den Mitarbeitenden in einer Intranetmeldung (siehe Anhang III und IV) zur Verfügung gestellt.

Die Umfrage war nicht obligatorisch und sie wurde bewusst nicht anonym durchgeführt, so dass ein Zusammenhang der körperlichen Aktivität und der Krankheitstage hergeleitet werden konnte. Um dennoch eine hohe Antwortquote zu erreichen, wurde die Intranetmeldung von Jean-Philippe Amstein, Direktor swisstopo, unterschrieben. Für die Umfrage konnte jeder Mitarbeiter 15 Minuten der Arbeitszeit auf die Projektkostenstelle der Gesundheitsförderung buchen, so war das Ausfüllen während der Arbeitszeit gewährleistet. Die folgende Abbildung zeigt den zeitlichen Ablauf der Befragung:

<sup>5</sup> LimeSurvey ist ein Programm zur Erstellung von Online-Umfragen

### Ablauf der Umfrage

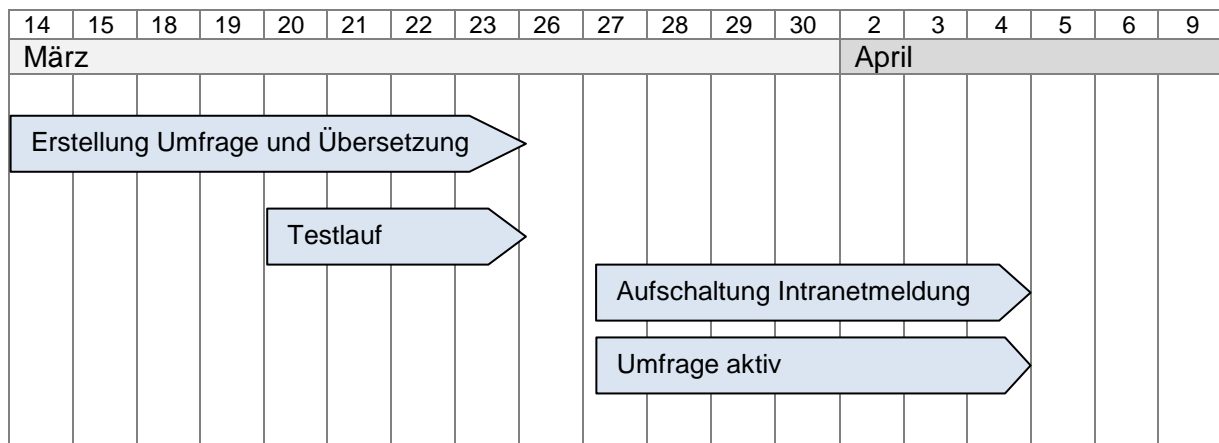


Abbildung 9 - Zeitplan Umfrage

Als Dankeschön für das vollständige Ausfüllen des Fragebogens wurden Getreideriegel verteilt, die beim VBS bestellt worden waren. So konnten die Kosten für das Geschenk tief gehalten werden. Das kleine Präsent wurde zusammen mit einem Flyer (siehe Anhang Nr. V) an die Mitarbeitenden abgegeben. Die Verteilung erfolgte in drei Teilen. Auch dies war bewusst so geplant, um die Umfrage als Gesprächsthema bei den Mitarbeitenden aufrecht zu halten. Nach fünf Tagen wurde zudem eine Erinnerung im Intranet aufgeschaltet und in der Cafeteria der swisstopo ausgehängt. Dadurch konnte die Antwortquote ebenfalls erhöht werden. Abbildung 10 zeigt die Anzahl Antworten nach Datum:

### Verteilung Rückantworten

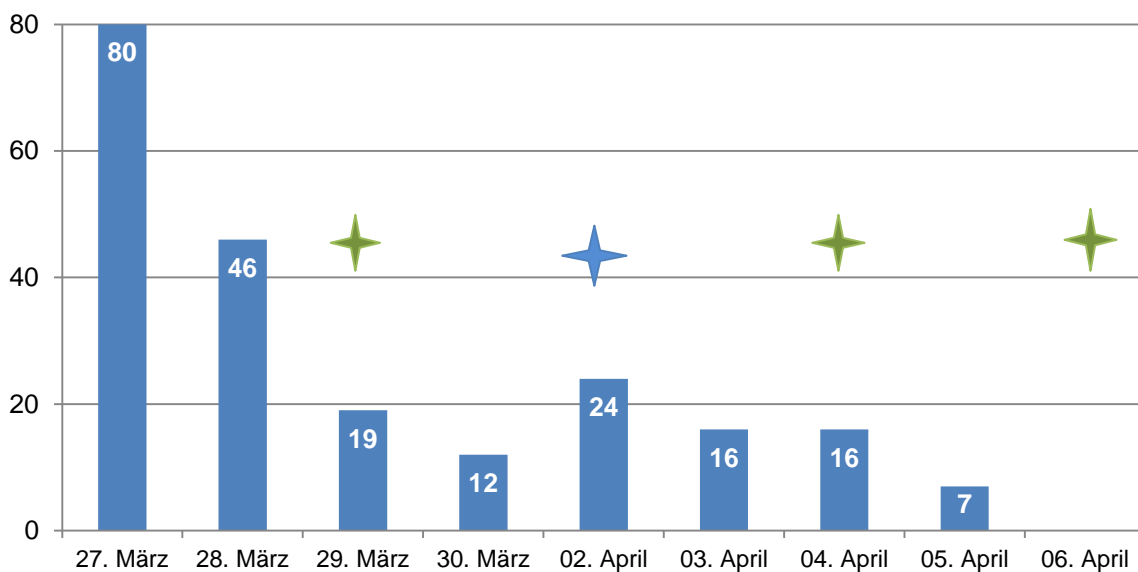


Abbildung 10 – Rückantworten

Legende: Verteilungen Getreidestängel  
 Reminder Intranet und Cafeteria

### 5.3. Fragen und Antworten

Nachfolgend werden die Antworten auf ausgewählte Fragen der Umfrage dargestellt und erläutert. Zum einen werden Antworten auf einzelne Fragen wiedergegeben, zum anderen werden Rückmeldungen von mehreren Fragen in einer Abbildung zusammengefasst. Alle Umfrageergebnisse sind zusammengefasst im Anhang Nr. VI ersichtlich.

#### 5.3.1. Bewegung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die folgende Abbildung zeigt, dass über 86% der Mitarbeitenden angeben, dass ihre Arbeit hauptsächlich sitzende Tätigkeiten bedingt.

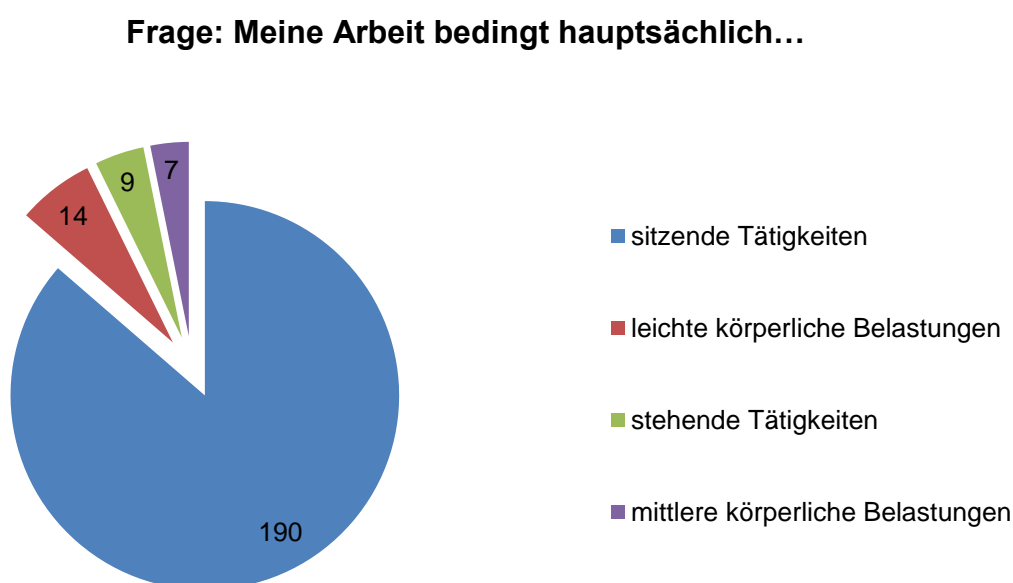


Abbildung 11 - Meine Arbeit bedingt hauptsächlich...

Übungen zur Entspannung am Arbeitsplatz wie beispielsweise von der suva<sup>6</sup> führen die Wenigsten durch. Nur 9 Personen gaben an, regelmässig solche Übungen durchzuführen.

Die meisten Mitarbeitenden fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz selten unzufrieden oder körperlich unwohl. Fast jeder vierte Mitarbeitende, d.h. 24% fühlt sich jedoch am Arbeitsplatz oft, meistens oder immer gestresst.

#### 5.3.2. Körperliche Aktivität in der Freizeit

Auf die Frage «Ich bin in meiner Freizeit körperlich aktiv...» geben 16 Personen (7%) an, sich selten bis nie zu bewegen. Über 40% bewegen sich jedoch dreimal und mehr pro Woche. Abbildung 12 veranschaulicht das Bewegungsverhalten der Mitarbeitenden:

<sup>6</sup> Die Übungen der suva sind in Form eines Pultstellers bei swisstopo und auch im Internet vorhanden und beinhalten kurze Mobilisations- und Dehnübungen u.a. für Nacken, Rücken und Schulter.

### Frage: Ich bin in meiner Freizeit körperlich aktiv...

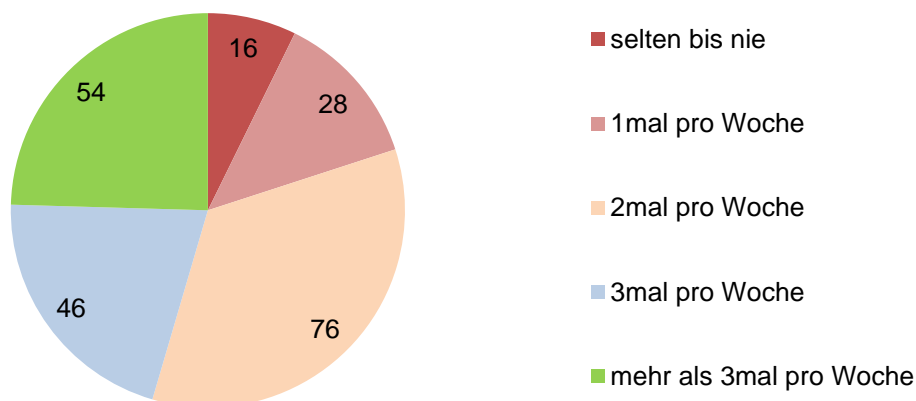


Abbildung 12 - Bewegung der Mitarbeitenden

Mitarbeitende, die sich selten bis nie bewegen, geben als Hauptgrund die fehlende Zeit an oder dass keine Lust auf körperliche Aktivität besteht. Wer sich bewegt, tut dies am häufigsten mit Ausdauertraining, Krafttraining oder Mannschafts- und Sportsportarten.

#### 5.3.3. Körperliche Aktivität pro Altersklasse

Über alle Altersklassen gesehen, bewegen sich die Mitarbeitenden der swisstopo im Schnitt zweimal pro Woche. Mitarbeitende, die zwischen 35 und 44 Jahre alt sind, geben prozentual am häufigsten an, dass sie sich selten bis nie bewegen. Diese Altersgruppe hat aber auch prozentual eine hohe Nennung bei der Angabe, sich mehr als dreimal pro Woche zu bewegen. Nur die 15 bis 24 und die 55 bis 64 jährigen haben eine höhere Nennung.

### Bewegung in den Altersklassen

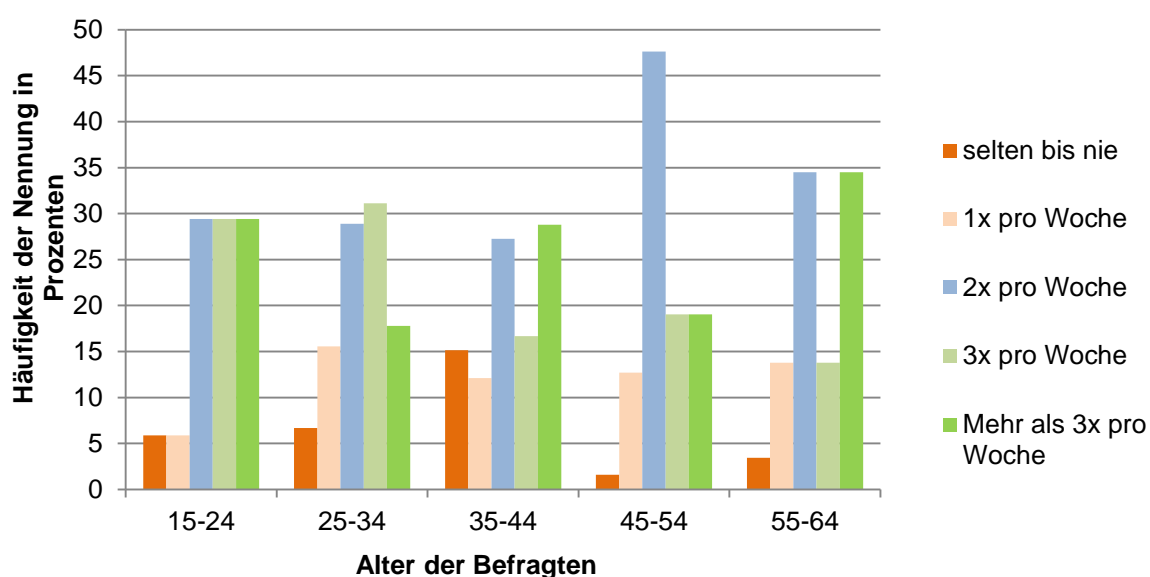


Abbildung 13 - Bewegung in der Freizeit in den Alterskategorien

### 5.3.4. Bewusstsein Lebensstil

Personen zwischen 35 und 54 Jahren hinterfragen ihren Lebensstil am häufigsten. Mehr als 75% der 35 bis 44-jährigen beantworten die Frage, ob sie ihren Lebensstil in Bezug auf Gesundheit hinterfragen, mit «trifft eher zu» oder «trifft zu». Mit «trifft nicht zu» oder «trifft eher nicht zu» beantworten insgesamt 63 Personen (28,6%) diese Frage.

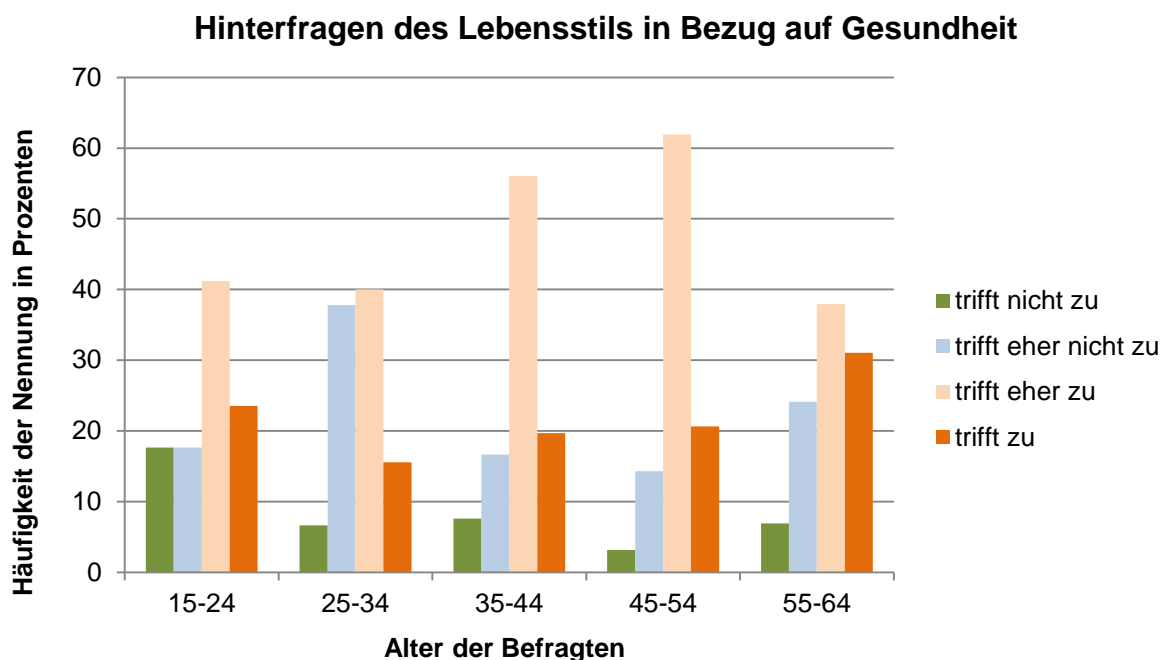


Abbildung 14 - Hinterfragen des Lebensstils

### 5.3.5. Sitzende Tätigkeit in Zusammenhang mit körperlichen Beschwerden

Wer seine Arbeit hauptsächlich im Sitzen ausführt, leidet viel häufiger an Kopf- und Rückenschmerzen oder Nackenverspannungen, als diejenigen, die stehend oder unter kleinen körperlichen Belastungen arbeiten. Von den 190 Mitarbeitenden, die im Sitzen arbeiten, leiden 53, das heisst jeder Vierte, immer, oft oder meistens an Nackenverspannung.

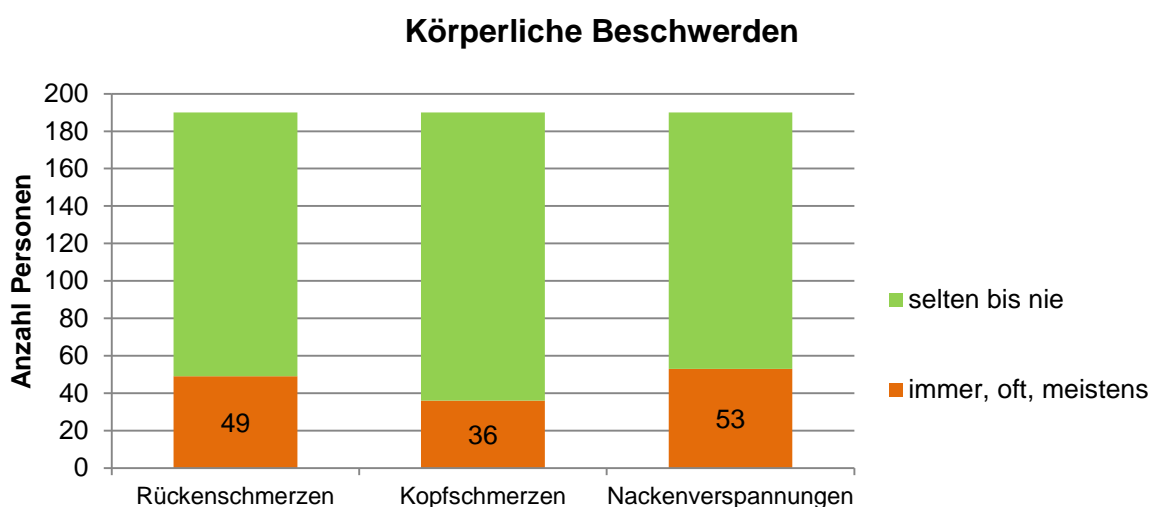


Abbildung 15 - Häufige Beschwerden

Wer in der Freizeit mindestens einmal wöchentlich körperlich aktiv ist, leidet weniger oft an Rückenschmerzen. Personen, welche sich selten bis nie bewegen, geben häufiger an, oft, meistens oder sogar immer an Rückenschmerzen zu leiden. Auch bei Kopfschmerzen zeigt sich dasselbe Bild. Abbildung 16 zeigt, dass durch Bewegung Kopfschmerzen um mehr als 10% verringert werden können, wenn eine körperliche Aktivität stattfindet.

### Kopfschmerzen in Zusammenhang mit Bewegung

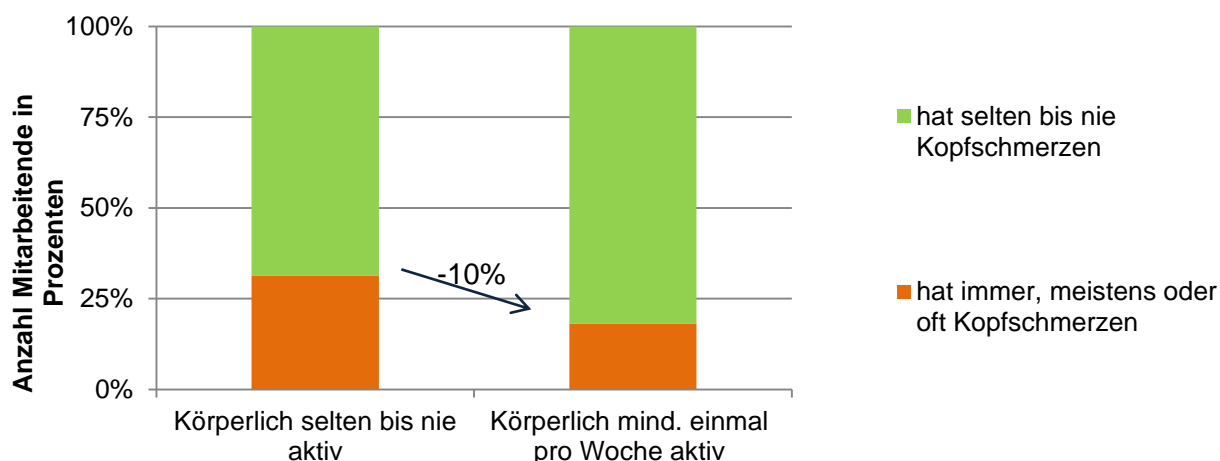


Abbildung 16 - Kopfschmerzen versus Aktivität

### 5.3.6. Sport in Zusammenhang mit dem Wohlbefinden

Mitarbeitende, die körperlich aktiv sind, fühlen sich physisch besser. In der folgenden Abbildung ist klar ersichtlich: Je häufiger sich der Mitarbeiter pro Woche bewegt, desto besser fühlt er sich.

### Körperliches Wohlbefinden in Zusammenhang mit Bewegung

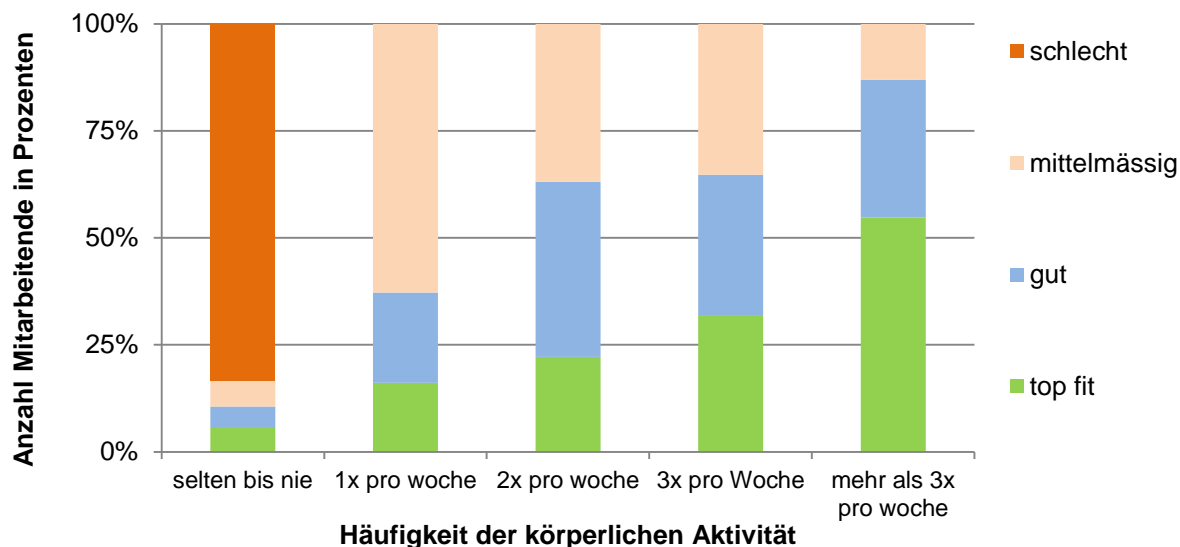


Abbildung 17 - Körperliches Wohlbefinden



Je häufiger körperliche Aktivität stattfindet, desto zutreffender beurteilen die Mitarbeitenden die Aussage, dass sie die Signale ihres Körpers erkennen und somit auch besser darauf eingehen können.

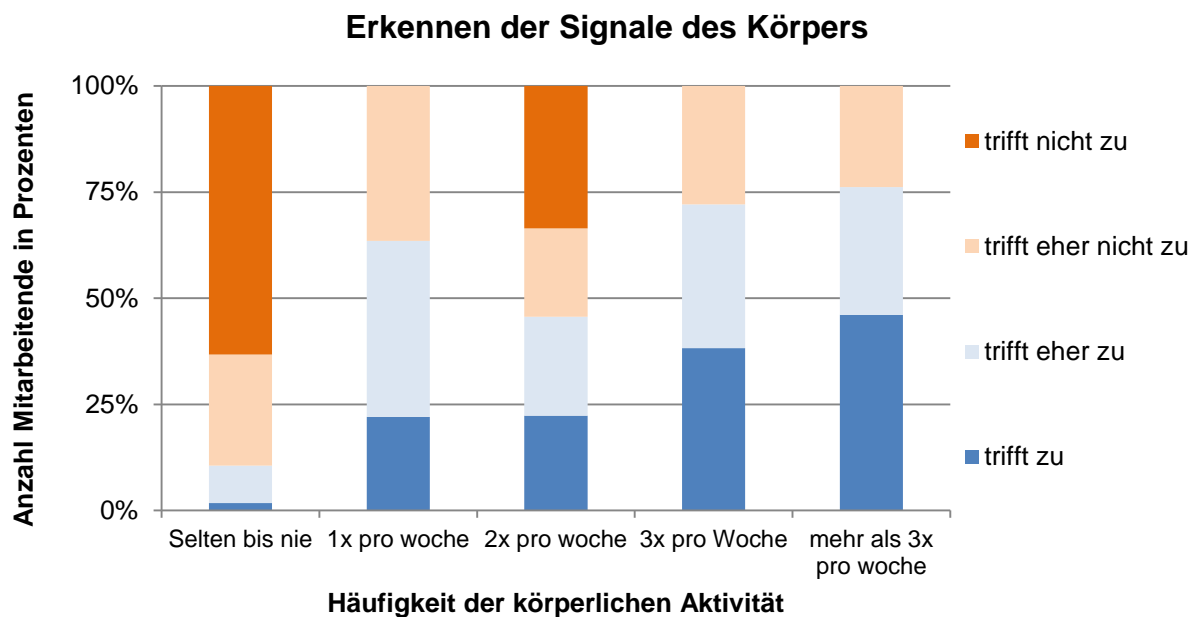


Abbildung 18 - Erkennen der Signale des Körpers

### 5.3.7. Kenntnisse und Nutzung von Angeboten

Wie bereits im Kapitel 3.7. erwähnt, bietet swisstopo einige Möglichkeiten zur Bewegungsförderung. Am bekanntesten ist bei den Mitarbeitenden das «Bike to work», eine Mitmach-Aktion, welche national durchgeführt wird. Von den 220 Mitarbeitenden, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, geben 205 Personen an, «Bike to work» zu kennen. Fast 50% davon haben bereits daran teilgenommen. Weniger bekannt ist hingegen, dass Mitarbeitende der swisstopo den Fitnessraum im VBS nützen können. Dieses Angebot nutzen oder nutzten nur 21 Mitarbeitende.

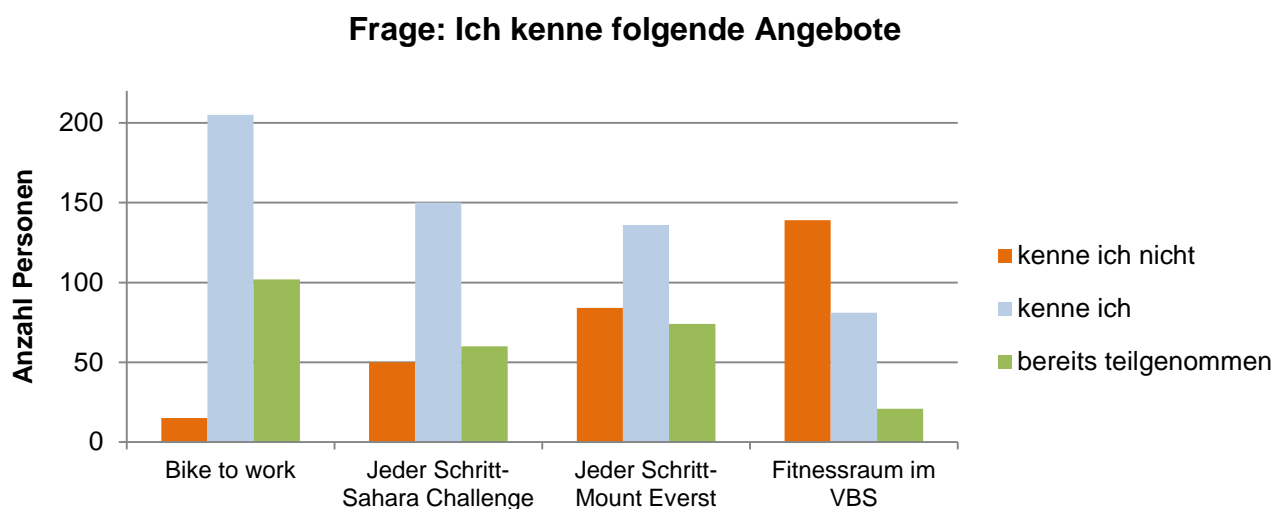


Abbildung 19 - Kenntnisse über Angebote des Bundes

### 5.3.8. Einschätzung der Mitarbeitenden des Arbeitgebers swisstopo

swisstopo als Arbeitgeber schneidet bei den Befragten betreffend Gesundheitsförderung gut ab. Dennoch beantworten knapp über 50% die Frage, ob swisstopo mehr im Bereich Bewegung anbieten könnte, mit trifft eher zu oder trifft zu.

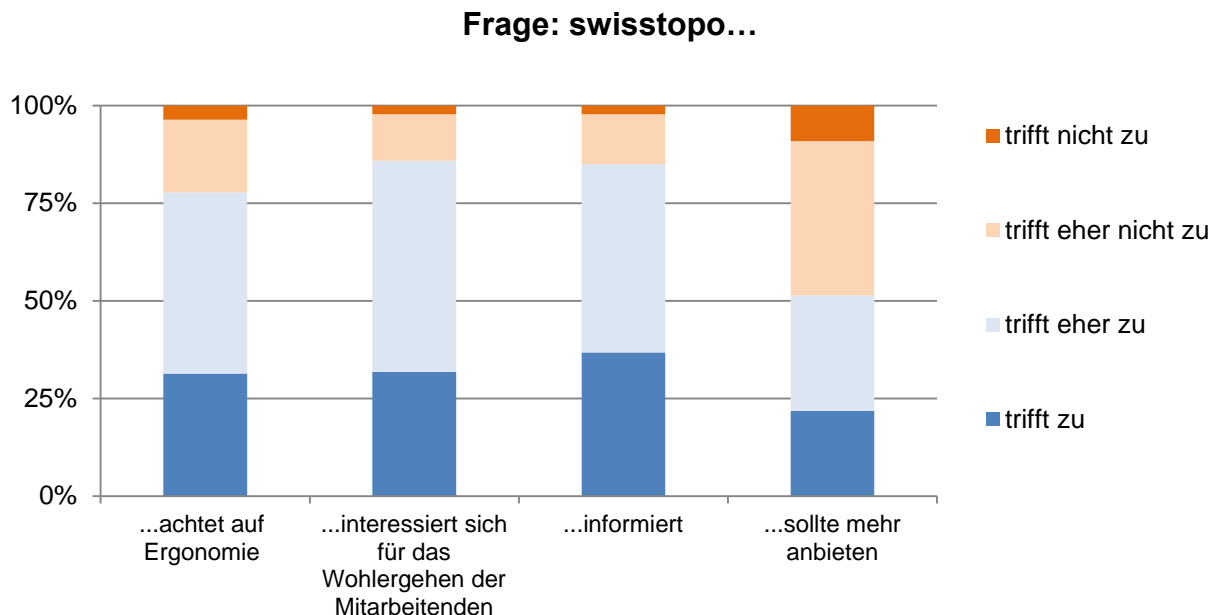


Abbildung 20 - Engagement swisstopo

### 5.3.9. Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden

Die folgende Abbildung zeigt, dass sich Mitarbeitende am ehesten mehr bewegen würden, wenn swisstopo einen Fitnessraum oder Arbeitszeit zur Verfügung stellen würde.

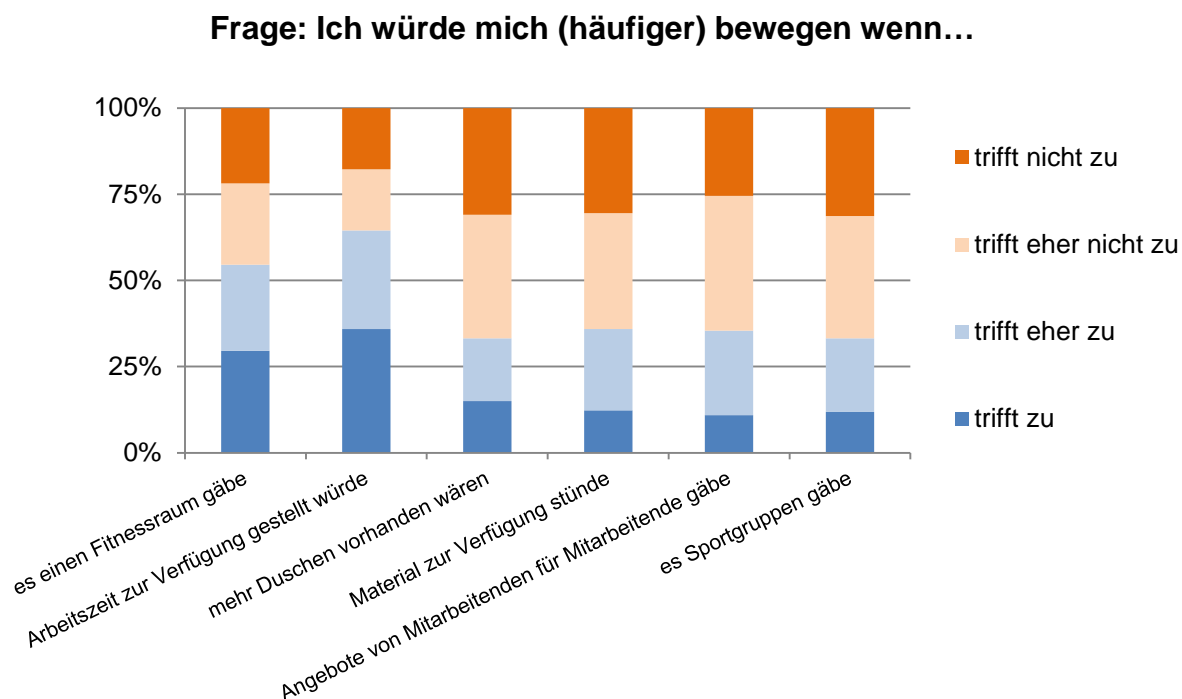


Abbildung 21 - Motivation zur Bewegung

Bei weiblichen (60 Antworten) sowie männlichen Mitarbeitenden (160 Antworten), ist der grösste Wunsch mehr Sport zu treiben. Bei dieser Frage durften insgesamt nur vier Nennungen gemacht werden. Auf diese Weise sollte eine Festlegung auf die vier wichtigsten resp. auf die vier grössten Wünsche provoziert werden.

### Frage: Mein Wunsch ist...

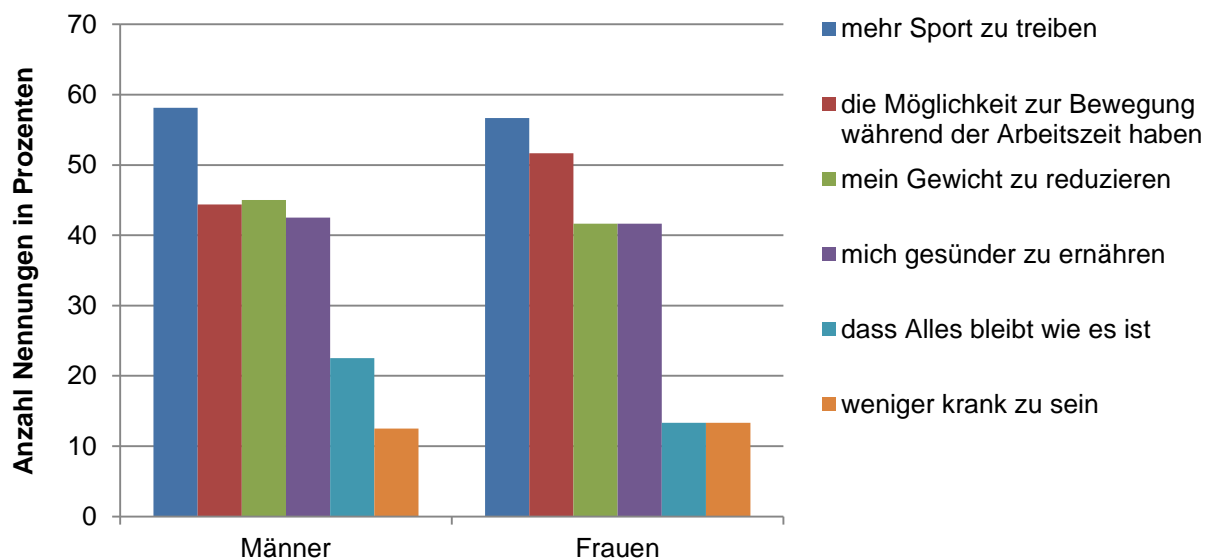


Abbildung 22 - Wünsche betreffend Gesundheit

#### 5.4. Schlussfolgerung der Umfrage

Die erste Hypothese (vgl. Kapitel 5.1.), dass Menschen, die sich selten bis nie bewegen, öfters krank sind als jene, welche körperlich aktiv sind, kann nicht bestätigt werden. Es kann durch die Auswertung der Umfrage und dem Vergleich der Krankheitszahlen des letzten Jahres 2011 nicht eindeutig festgestellt werden, dass Mitarbeitende, die sich mehr bewegen, weniger oft krank sind. Andere Faktoren wie Ernährungsverhalten, Lebensumstand und psychische Gesundheit üben zusätzlich einen sehr grossen Einfluss auf die Gesundheit aus. Die Selbstbeurteilung zu diesem Thema ist jedoch eindeutig. Durch die offene Frage «Im Durchschnitt bin ich ... Tag/e im Jahr krank» konnte eine Selbsteinschätzung gemacht werden. Wer angibt, sich selten bis nie zu bewegen, gibt durchschnittlich an 4.3 Tage pro Jahr krank zu sein. Wer jedoch angibt, sich mehr als dreimal pro Woche zu bewegen, gibt durchschnittlich an, nur 2.9 Tage krank zu sein. Bei Menschen, die sich häufig körperlich betätigen, ist jedoch eine Tendenz ersichtlich, dass diese Personen mehr Abwesenheiten aufgrund von Unfällen verzeichnen, als jene, die sich nicht körperlich betätigen.

Die zweite Hypothese (vgl. Kapitel 5.1.) dass sich ältere Menschen weniger häufig bewegen als jüngere wird durch die Umfrage widerlegt. Wie im Kapitel 5.3.3. ersichtlich, machen

ältere Mitarbeitende bei swisstopo nicht weniger Sport. Die 55 bis 64 jährigen sind gar an der Spitze bei der Nennung, sich 3x pro Woche aktiv zu bewegen. Es besteht wohl auch ein Zusammenhang, dass ältere Menschen ihren Lebensstil wie in Kapitel (5.3.4) erwähnt, eher hinterfragen als jüngere Menschen zwischen 15 und 34 Jahren. Diese Frage lässt jedoch offen, ob das Wort «hinterfragen» von den Befragten als negativ oder als positiv gewertet wurde. Hinterfragen kann bezüglich dem Thema «Gesundheit» positiv im Sinne von «sich überhaupt Gedanken machen» interpretiert werden. Im negativen Sinn kann das «Hinterfragen» aber auch mit in Fragestellen der momentanen Situation gleichgestellt werden.

Klar bestätigt wird die dritte Hypothese (vgl. Kapitel 5.1.). Wer seine Arbeit hauptsächlich im Sitzen verrichtet, leidet häufiger an Nacken-, Kopf- und Rückenschmerzen. Wie in Abbildung 13 am Beispiel von Kopfschmerzen erkennbar, ist zudem eine Tendenz sichtbar, dass diese Leiden durch Bewegung minimiert werden könnten.

Die vierte Hypothese (vgl. Kapitel 5.1.), wer körperlich aktiv ist, fühlt sich körperlich besser, als jene die sich weniger häufig bewegen, wird klar bestätigt. Bewegung im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden (Kapitel 5.3.6.) ergab sehr klare Ergebnisse. Es besteht eine Korrelation zwischen mehr Bewegung und besserem Wohlbefinden.

Die offenen Fragen am Ende der Umfrage gab den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Vorschläge und Ideen betreffend BGF abzugeben und mit der Frage «Was ich schon immer mal sagen wollte» hatten sie die Gelegenheit, ihre Gedanken mitzuteilen. Diese Option wurde rege in Anspruch genommen. Insgesamt 92 Antworten verzeichneten die zwei Eingabefelder. Durch die offenen Fragen wird klar, dass swisstopo ihre Mitarbeitenden mehr und besser über Angebote und Möglichkeiten informieren kann und sollte. Zudem wird das Fehlen eines Ruheraumes mehrmals genannt. Die Antworten im Detail sind im Anhang (Nr.VI) zu finden.

Die gewonnenen Daten lassen darauf schliessen, dass das Interesse betreffend BGF gross ist. Das Thema Bewegung beschäftigt die Mitarbeitenden swisstopo und die Bedürfnisse diesbezüglich sind vorhanden. Durch die Umfrage wird klar bestätigt, dass Bewegung nicht nur die körperliche Fitness und das körperliche Wohlbefinden stark beeinflusst, sondern auch das psychische Wohlergehen verbessern kann.

## 6. Massnahmen und Empfehlungen

In diesem Kapitel werden aus den wichtigsten Erkenntnissen einige Empfehlungen formuliert. Diese sind aufgeteilt in die Bereiche «Kommunikation» und «Veranstaltungen».

### 6.1. Allgemein Geltendes

Grundsätzlich ist es bei den Empfehlungen wichtig, dass diese in der Organisation des Unternehmens verankert sind und dass alle Mitarbeitenden angesprochen werden. Zudem ist eine Evaluation resp. ein Controlling der Massnahmen von grosser Bedeutung. Folgende Punkte sind sowohl bei der Planung als auch bei der Durchführung der Empfehlungen zu beachten:

- Die Massnahmen sollen mit dem Bereich Arbeitsschutz und den vorhandenen Gesundheitsangeboten in ein Gesamtkonzept eingebunden werden
  - Die Massnahmen sollten an vorhandene Strukturen sinnvoll anknüpfen (z.B. Betriebssport) oder in solche integriert werden (z.B. in Seminaren)
  - Die Massnahmen sollen auf den Bedürfnissen der Mitarbeitenden basieren und die unternehmensspezifischen Bedingungen erfassen
- (Lümkemann, 2004, S. 180-181)

### 6.2. Empfehlungen im Bereich Kommunikation

„Besonderes Potential hat die Bewegungsförderung am Arbeitsplatz, wenn Programme nicht nur auf individueller, sondern auch auf struktureller Ebene ansetzen“ (Bundesamt für Sport Magglingen BASPO, 2006). Es geht entsprechend nicht darum, Personen individuell zu betreuen, sondern ihnen lediglich Möglichkeiten zur Bewegung zu bieten und diese zugänglich zu machen. Die Empfehlungen in diesem Kapitel betreffen den Kommunikationsfluss. Als Instrument dazu wird das Intranet swisstopo genutzt. Das Ziel ist es, bestehende Informationen zugänglich zu machen. Da diese Vorschläge lediglich dazu dienen, den Mitarbeitenden Informationen zur Verfügung zu stellen, ist es nicht von Nöten, diese Änderungen von der Geschäftsleitung swisstopo bewilligen zu lassen. Diese Massnahmen werden Ende August 2012 in Kraft gesetzt (vgl. Umsetzungsplan, Abbildung 28).

Die folgende Abbildung zeigt, welche Themen und Informationen im Intranet im Bereich HR unter der neuen Rubrik «Gesundheitsförderung» publiziert werden und mit welchem Inhalt. Im Anhang (Nr. VII) ist das zu veröffentliche Dokument im Detail ersichtlich. Dies besteht u.a. aus weiterführenden Links.

## Umsetzung Intranet

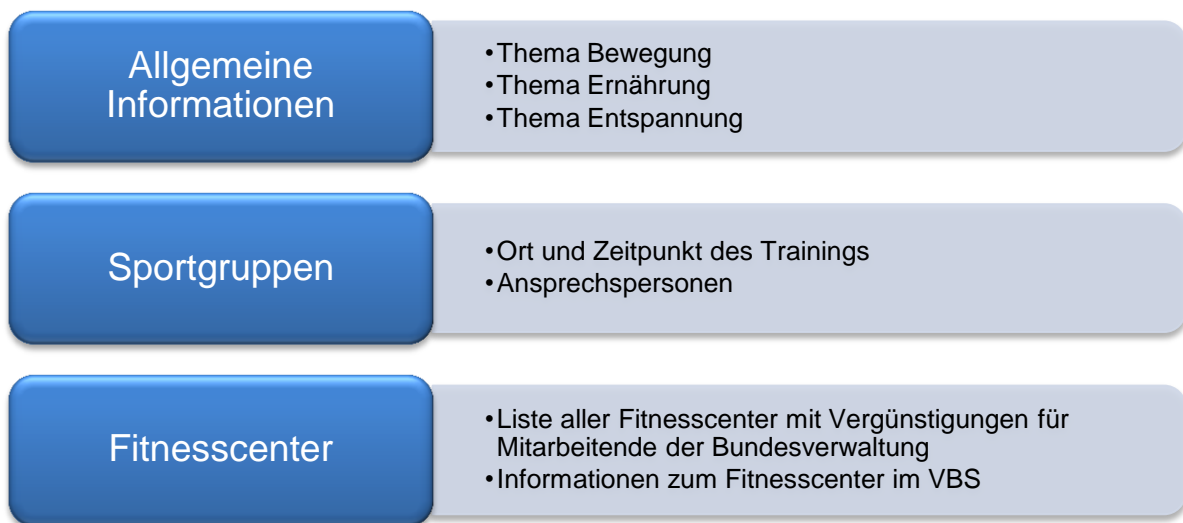


Abbildung 23 - Umsetzung, Neuerungen im Intranet

Die Kosten dieser Umsetzungsmassnahmen sind nebst den Personalkosten für die Bearbeitung und Aufschaltung der Dokumente im Intranet gleich null. Der Nutzen einer guten und soliden Information ist aber sehr hoch und so kann durch eine entsprechende Kommunikation bereits viel erreicht werden. „Auch wenn natürlich nicht alle Rückmeldungen und Wünsche berücksichtigt werden können und sollen: Wenn Personen befragt und einbezogen werden, werden Hoffnungen und Erwartungen geweckt“ (Zepke & Stieger, 2010, S. 147). Werden andere Massnahmen nicht umgesetzt, so ist durch diese Umsetzung, eine Reaktion seitens swisstopo auf die Umfrage gewährleistet.

Diese Empfehlung soll vor allem ein Anreiz zur Bewegung schaffen. Im bereits erwähnten Dokument im Intranet (vgl. Kapitel 6.2. und Anhang Nr. VII) gibt aus diesem Grund ein «Bewegungsparameter» Auskunft über die Aktivität der Mitarbeitenden. Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden die Übungen der suva (vgl. Kapitel 5.3.1.) mindestens einmal wöchentlich durchführen. Wer eine dieser vorgeschlagen Übungen durchgeführt hat, kann dies per Intranet bestätigen. So steigt der Barometer mit der Anzahl Mitarbeitenden, die bestätigen eine Übung gemacht zu haben. Ende der Woche ist schlussendlich prozentual ersichtlich, wie viele Mitarbeitende die Übung absolviert haben. Dies gibt allen Angestellten die Möglichkeit, die Aktivität in der ganzen swisstopo zu verfolgen. Zudem soll dieses System dazu bewegen, die Übungen nicht nur einmal wöchentlich, sondern täglich in den Arbeitsalltag einzubinden. „Durch die wenig aufwendige und kurze Dauer der Massnahme sind Bewegungspausen, regelmässig durchgeführt, eine aus gesundheitlicher und leistungssteigernder Sicht sehr geeignete Massnahme“ (Lümkemann, 2004, S. 174-182).

Zudem werden, wie später im Kapitel 6.3.2. erwähnt, regelmässig Intranetmeldungen bezüglich BGF aufgeschaltet. Diese haben zum Ziel, die Mitarbeitenden stetig mit Informationen, Neuigkeiten und Hinweisen zu beliefern und zu motivieren.

### 6.3. Empfehlungen im Bereich Veranstaltungen

„Die Massnahmen zur Bewegungsförderung sollten als offensiv beworbene aber fakultativ angebotene Programme des Unternehmens an die Mitarbeiter verstanden werden“ (Lümkemann, 2004, S. 181). Die folgenden Empfehlungen sind nicht obligatorisch für Mitarbeitende, sollen jedoch als Ideen und vor allem als Motivation für die Mitarbeitenden verstanden werden. Diese Massnahmen müssen aufgrund der Kosten, die durch die Durchführung derer entstehen, von der Geschäftsleitung swisstopo bewilligt werden. Zudem ist „die notwendige Voraussetzung für die Implementierung eines betrieblichen Sportangebotes die Überzeugung der Unternehmensleitung von den positiven Wirkungen des Sporttreibens sowohl für den Beschäftigten als auch für den Betrieb“ (Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 189). Anlässlich der Informationssitzung in der Geschäftsleitung am 7. August 2012 betreffend des Projektes «Gesundheitsförderung bei swisstopo» werden die wichtigsten Empfehlungen vorgestellt und erläutert. Eine Übersicht aller möglichen Lösungsvorschläge gibt die folgende Tabelle:

#### Vorschläge Veranstaltungen

Was	Beschreibung
<b>Firmensporttag</b>	In regelmässigen Abständen findet ein Firmensporttag statt
<b>Unterstützung Sportgruppen</b>	Die bereits existierenden Sportgruppen werden finanziell und/oder zeitlich unterstützt
<b>Moderationskoffer</b>	Ein Koffer mit Utensilien, um an Sitzungen kurze Übungen durchführen zu können
<b>Eigene Produkte</b>	Produkte wie bspw. die Wanderkarte werden zur körperlichen Aktivität eingebunden
<b>Beratung</b>	In regelmässigen Abständen findet eine Beratung für die Mitarbeitenden statt.
<b>Fitnessraum</b>	Im Untergeschoss von swisstopo werden Fitnessgeräte installiert
<b>Ruheraum</b>	Ein Ruheraum wird im Gebäude eingerichtet
<b>Friendly Work Space</b>	Der Erhalt des Labels der Gesundheitsförderung Schweiz wird angestrebt

Tabelle 3 - Beschreibung der Massnahmen

Da eine detaillierte Beschreibung aller Vorschläge den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, wird in einem weiteren Schritt nur auf drei der Lösungsvorschläge eingegangen.

### 6.3.1. Unterstützung Sportgruppen

Wie bereits erwähnt, existieren bei swisstopo informelle betriebliche Sportgruppen. D.h. Betriebsangehörige haben sich aus eigener Motivation heraus zu einer Interessengemeinschaft zusammengeschlossen. Dabei werden die Sportarten Badminton, Fussball und Unihockey betrieben. Die Gruppen haben sich wie folgt organisiert:

#### Sportgruppen

	Gruppe A	Gruppe B
<b>Sportart</b>	Badminton	Im Sommer Fussball und im Winter Unihockey
<b>Zeitpunkt</b>	Jeweils Mittwoch von 12.30 bis 13.30 Uhr	Jeweils Dienstag und Donnerstag 17.30 bis 19.00 Uhr
<b>Örtlichkeit</b>	Badmintonhalle Kehrsatz	Turnhalle Dorfschulhaus Wabern Turnhalle Knabenheim Bächtelen
<b>Aktive Teilnehmende</b>	Zwischen 4 und 10, durchschnittlich 6 Personen	Zwischen 10 und 20, durchschnittlich 13 Personen
<b>Erforderliche Teilnehmende</b>	Mindestens 2 bis höchstens 24 Personen	Mindestens 4 bis höchstens 24 Personen
<b>Organisatoren</b>	Renata Castioni	Remo Trüssel
<b>Kosten</b>	21.- Platzmiete pro Training	Kosten Turnhallenmiete im Jahr: 500.-

Tabelle 4 - Sportgruppen swisstopo

Diese Empfehlung zielt darauf ab, die Mitarbeitenden finanziell und/oder zeitlich bei ihrer körperlichen Aktivität zu unterstützen. Bis zum heutigen Zeitpunkt wurden die erwähnten Gruppen in keinsten Weise von swisstopo unterstützt.

Gemäss Jean-Philippe Amstein ist eine zeitliche Unterstützung sicherlich nicht vorstellbar. Eine finanzielle Unterstützung wäre denkbar, empfindet Amstein aber nicht als sinnvoll. „Eine Sportgruppe muss sich selbst formieren. Eine finanzielle Unterstützung hätte wohl zur Folge, dass viele sich erst begeistern lassen, nach ein paar Monaten aber dann die Gruppe nicht mehr besuchen würden“ (persönliche Mitteilung, 6. Juni 2012).

Auch Renata Castioni, Organisatorin Badminton Sportgruppe, ist gegen eine finanzielle Unterstützung. Sie ist der Meinung, dass die Personen, welche mitmachen möchten, den



Betrag gerne selbst übernehmen. Zudem erhalten die Teilnehmenden bereits Vergünstigungen vom Badmintoncenter, weil sie allwöchentlich Spielplätze reserviert haben.

Gemäss Castioni ist vor allem der Transport vom Arbeitsplatz swisstopo nach Kehrsatz jeweils eine Herausforderung (persönliche Mitteilung, 1.06.2012). Bis anhin wurde dafür Privatautos verwendet. Den Mitarbeitenden stehen für berufliche Zwecke und durch Bewilligung eines Antrages die amtseigenen Autos zur Verfügung. Eine Unterstützung seitens swisstopo durch die im Amt vorhandenen Autos wäre dementsprechend eine weitere Option zur Unterstützung. Gemäss Amstein ist dies absolut denkbar. Abzuklären dabei ist die Haftung resp. die versicherungstechnischen Fragen. Artikel 21 der Verordnung über die Motorfahrzeuge des Bundes und ihre Führer besagt, dass die bundeseigenen Motorfahrzeuge nicht zu Privatzwecken genutzt werden können (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2003). Durch ein Gesuch kann jedoch in begründeten Fällen der Direktor die Fahrt bewilligen (Bundesamt für Landestopografie swisstopo, 2003).

Remo Trüssel, Organisator der Fussball und Unihockey Sportgruppe, betont, dass die Gruppe absichtlich keine Informationen streut, weil die Teilnehmeranzahl begrenzt ist (persönliche Mitteilung, 4.06.2012). Die Gruppe hat sich bis jetzt privat organisiert und möchte dies auch weiterhin so handhaben. Aus diesem Grund wird diese Gruppe auch nicht im Intranet publiziert. Wird eine Person gefunden, die sich freiwillig der Organisation einer Gruppe annimmt, wird dies innerhalb swisstopo kommuniziert.

Die folgende Abbildung zeigt die Kosten und die Nutzen dieser Empfehlung grafisch auf. Die Mietkosten (Turnhallen und Badmintonplatz) wurden und werden auch in Zukunft von den Mitarbeitenden swisstopo übernommen. Die Kosten der Transportmöglichkeit in Form der Mietwagen werden anlässlich der Geschäftsleitungssitzung vom 7. August 2012 (vgl. Kapitel 6.2.) zur Übernahme resp. zur Unterstützung vorgeschlagen. Der Nutzen liegt vor allem im Bereich der Motivation der Mitarbeitenden. Durch diese Empfehlungen können Mitarbeitende bei einer aktiven Erholung vom Arbeitsalltag unterstützt werden.

## Kosten und Nutzen Unterstützung Sportgruppen

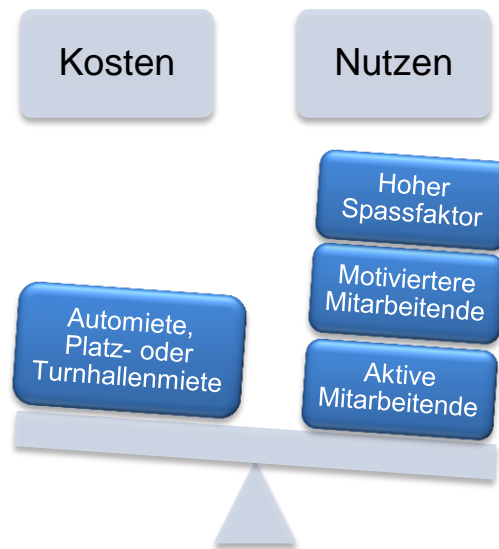


Abbildung 24 - Kosten/Nutzen Unterstützung Sportgruppen

### 6.3.2. Moderationskoffer

Bei dieser Empfehlung handelt es sich nicht um den klassischen Moderationskoffer, der mit Hilfsmittel wie Schreibzeug und Schreibpapier zum Führen einer Sitzung oder eines Coachings gefüllt ist. Der Inhalt dieses Moderationskoffers besteht aus kleinen Fitnessartikeln als Hilfsmittel zur kurzen körperlichen Aktivität. Zudem befinden sich in diesem Koffer Karteikarten mit Übungen. Zu diesem Zweck können auch die Übungen der suva (wie in Kapitel 5.3.1. bereits erwähnt) herangezogen werden.

Die Idee des Koffers besteht darin, dass im Laufe einer Sitzung oder eines Seminars einige Übungen während ein paar Minuten durchgeführt werden können. So entsteht eine aktive Pause, während der sich Körper und Geist der Teilnehmenden aktiv erholen können. Dies erhöht die Konzentration und motiviert. Gemäss Amstein ist die Anschaffung eines solchen Koffers denkbar, jedoch ist er der Meinung, dass der Koffer nicht längerfristig in Gebrauch sein und sich in Sitzungen durchsetzen wird. Die Kosten des Koffers und dessen Inhalt können gemäss «Fitness-Shop 24»<sup>7</sup> auf ca. 314.- geschätzt werden. Folgende Tabelle gibt Auschluss über Kosten und den Inhalt des Koffers:

<sup>7</sup> Fitness-Shop 24 ist ein Schweizer online Anbieter für Fitnessartikel, [www.fitnessshop24.ch](http://www.fitnessshop24.ch)

## Kosten und Inhalt Moderationskoffer

Aufwand / Inhalt	Kosten in Franken
Ein Koffer	70.-
Vier Noppenbälle à 3.-	12.-
Zwei Springseile à 10.-	20.-
Zwei Fingerhanteln à 7.-	14.-
Ein Thera Band leicht	26.-
Ein Thera Band mittel	27.-
Ein Thera Band stark	30.-
Übungen im Karteikarten-Format	15.-
Personalaufwand für das Zusammenstellen des Koffers	210.-
<b>Total</b>	<b>424.-</b>

Tabelle 5 - Moderationskoffer Kosten und Inhalt

Die Kosten entstehen hauptsächlich beim Inhalt des Koffers. Zudem wird der Zeitaufwand von ca. 10 Minuten pro Sitzungsteilnehmer als unproduktive Arbeitszeit des Mitarbeitenden betrachtet und stellt somit auch einen Aufwand dar.

Die Kosten sowie der Nutzen werden in Abbildung 25 wie folgt dargestellt:

### Kosten und Nutzen des Moderationskoffers



Abbildung 25 - Kosten/Nutzen Moderationskoffer

#### 6.3.3. Beratung

Eine Beratung kann in den Bereichen Ernährung, Bewegung und Entspannung durchgeführt werden. Besonders eine Ergonomieberatung ist sinnvoll. Gemäss Kapitel 5.3.1 sitzen die meisten Mitarbeitenden während der Arbeit. Durch eine entsprechende Beratung können Beschwerden verringert werden.

Gemäss Amstein ist eine Beratung für die Mitarbeitenden absolut vorstellbar. Er ist der Meinung, dass eine Beratung mehrmals jährlich sehr sinnvoll wäre (persönliche Mitteilung, 6. Juni 2012). Diese Empfehlung lässt ein grosses Spektrum offen. So könnte in Form eines Mittagstisches (kurze Vorträge in der Mittagszeit) Informationen zum Thema an die Mitarbeitenden weitergegeben werden.

Gemäss Katrin Uehli, Mitarbeiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement der suva, liegen die Kostensätze bei ungefähr 1'700.- Franken pro Berater und Tag (persönliche Mitteilung, 1.06.2012). Wie in folgender Abbildung ersichtlich, zählen vor allem diese Kosten zu den Aufwänden für swisstopo. Der grosse Vorteil bei dieser Empfehlung liegt vor allem in der Qualität der Informationen. Bei fachlich geschulten Beratern kann davon ausgegangen werden, dass die Qualität der Informationen, Hinweise und Ratschläge sehr hoch ist. Zudem kann eine solche kompetente Beratung auch nach einer Befragung bei den Mitarbeitenden, in Form einer Umfrage, durchgeführt werden. So kann speziell auf die Bedürfnisse der Angestellten eingegangen werden.

### Kosten und Nutzen der Beratung

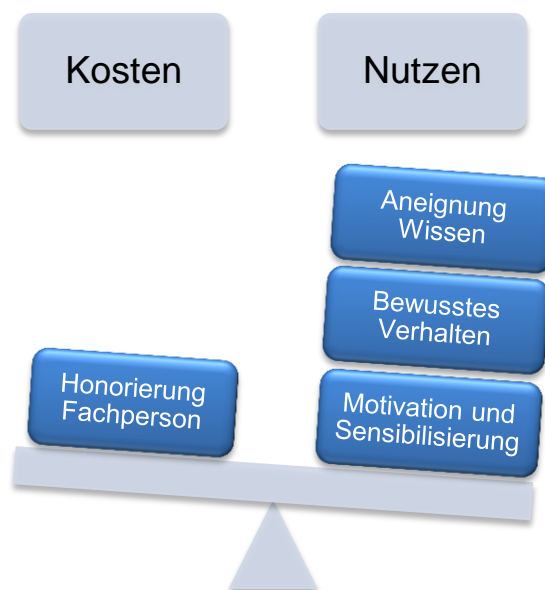


Abbildung 26 - Kosten/Nutzen Beratung

## 6.4. Schlussfolgerung Massnahmen

Eine Evaluation der einzelnen Massnahmen verdeutlicht ihre Vor- und Nachteile. In einem weiteren Schritt wird anhand eines Umsetzungsplanes veranschaulicht, wie die Durchführung konkret von statten geht.

### 6.4.1. Evaluation

Die drei ausgewählten Empfehlungen können in Bezug auf die Kosten, den Zeitaufwand, dem Unfallrisiko, der Identifikation mit dem Unternehmen, dem Teamgeist innerhalb der swisstopo und der Nachhaltigkeit in einem Positionierungskreuz wie folgt dargestellt werden:

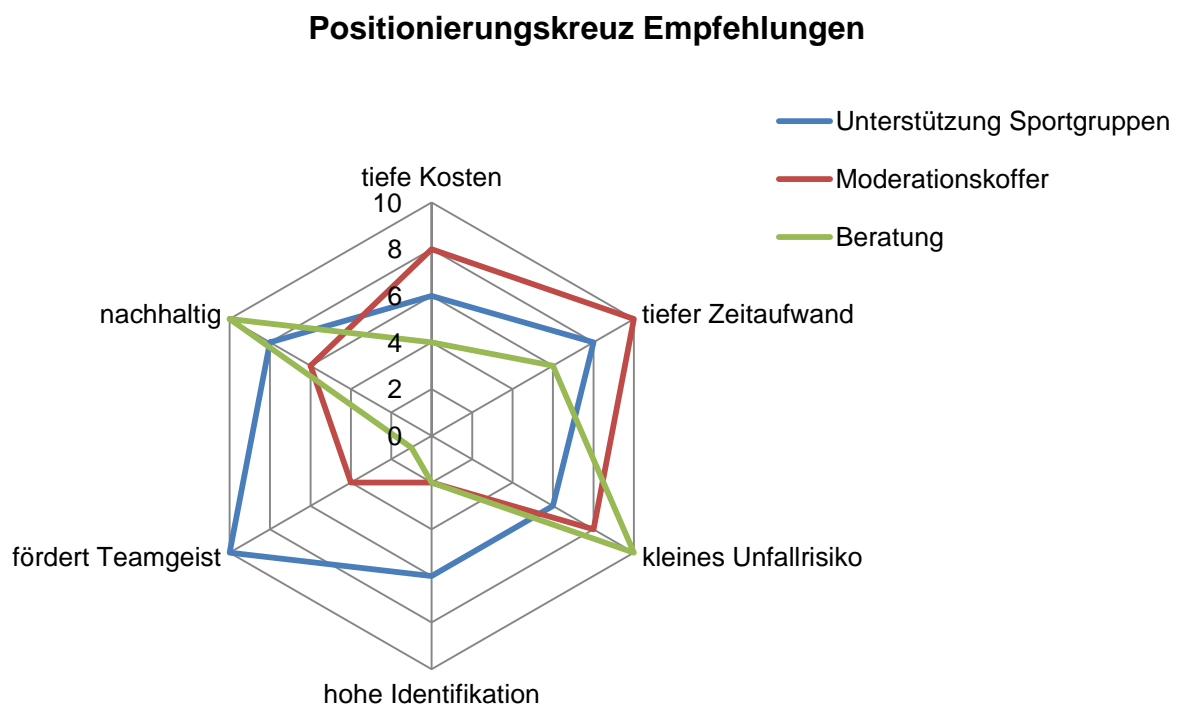


Abbildung 27 - Positionierungskreuz Empfehlungen

Legende: 0 = sehr schlecht, keine Wirkung.  
10 = sehr gut, grosse Wirkung

Die Abbildung zeigt, dass die Unterstützung der Sportgruppen sowie der Moderationskoffer im Schnitt am besten abschneidet. Jedoch sind die Vor- und Nachteile der jeweiligen Empfehlung gesamthaft sehr ausgeglichen.

Die Unterstützung der Sportgruppen sticht besonders durch die Förderung des Teamgeistes hervor. Während dem hier das Unfallrisiko hierfür am grössten ist. Die Schwierigkeit besteht u.a. darin, eine geeignete Sportart zu finden. Nicht jede Sportart ist aus ökonomischer Sicht zur Unterstützung geeignet. „So sollten in einem gesundheitsfördernden Betriebssport von vorne herein die potentiell verletzungsträchtigen Sportarten nicht angeboten werden,

denn Arbeitsausfälle durch Sportverletzungen im Betriebssport sind unter ökonomischen Aspekten nicht vertretbar“ (Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 185).

Der Moderationskoffer ist kurzfristig die kostengünstigste Variante und ist mit keinem hohen Zeitaufwand verbunden. Jedoch ist mit dieser Empfehlung keine Nachhaltigkeit garantiert und ohne eine feste Aufnahme in einen Ablauf einer Sitzung wird angenommen, dass der Koffer bereits nach kurzer Zeit nicht mehr gebraucht wird.

Die Beratung ist die kostspieligste Variante, kann jedoch sehr nachhaltig sein. Ist diese Beratung zudem individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten, wird angenommen, dass diese Empfehlung am wirkungsvollsten ist.

Wie bereits im Kapitel 4.2. erwähnt, geht die suva von einer Minimierung der Absenzerate um 0.6% innerhalb von fünf Jahren aus. Da die hier formulierten Empfehlungen explizit nur die Betriebliche Gesundheitsförderung und nicht das ganze Betriebliche Gesundheitsmanagement betreffen, wird von einer Minimierung der Absenzerate um 0.2% innerhalb von fünf Jahren ausgegangen. Das heisst, bis im Jahr 2016 könnte der Aufwand mit bis zu 100'000 Franken verringert werden.

Die Gesundheit an sich zu messen, ist nicht möglich. Das Dr. Curt Haefner-Institut Heidelberg hat jedoch ein «Health Responsibility Index» geschaffen, der den Erfolg eines eingeführten Gesundheitsmanagement-System sichtbar machen soll (Dr. Curt Haefner-Institut Heidelberg, 2012, S. 4). Dabei geht es gemäss David Wiechmann, Institutsleiter, um das Messen der Bemühungen eines Unternehmens betreffend BGM. Dies geschieht einerseits durch Analyse der objektiven Datenlage wie Fehltag und Altersstruktur. Andererseits werden objektive und subjektive Arbeitssituationsanalysen gemacht. Darunter werden bspw. die Rahmenbedingungen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden verstanden (Wiechmann, persönliche Mitteilung, 7. und 8. Juni 2012).

#### 6.4.2. Umsetzungsplan «allez hopp swisstopo»

Wie bereits erwähnt, ist es bei der Umsetzung besonders wichtig, dass alle Mitarbeitenden einbezogen und informiert werden. Aus diesem Grund wird bereits an der fakultativen Mitarbeitendeninformation vom 17. August 2012 ein Motto bekannt gegeben. Dieses Motto lautet für ein Jahr: «allez hopp swisstopo». Dieses Motto wird anschliessend auch im Intranet kommuniziert. Gleichzeitig werden am 20. August 2012 die Empfehlungen im Bereich «Kommunikation» (vgl. Kapitel 6.1) im Intranet aufgeschaltet.

Die folgende Abbildung zeigt den Umsetzungsplan der erwähnten Empfehlungen. An der Geschäftsleitungssitzung vom 7. August 2012 wird ein Beschluss zur Durchführung von mindestens einer der Massnahmen in Kapitel 6.2. als Ziel angestrebt. Da die Geschäftsleitungs-

sitzung, an der die Empfehlungen dargelegt werden, nach der Abgabe dieser Bachelorarbeit abgehalten wird, kann das Ergebnis der Besprechung nicht in diesem Bericht erwähnt werden.

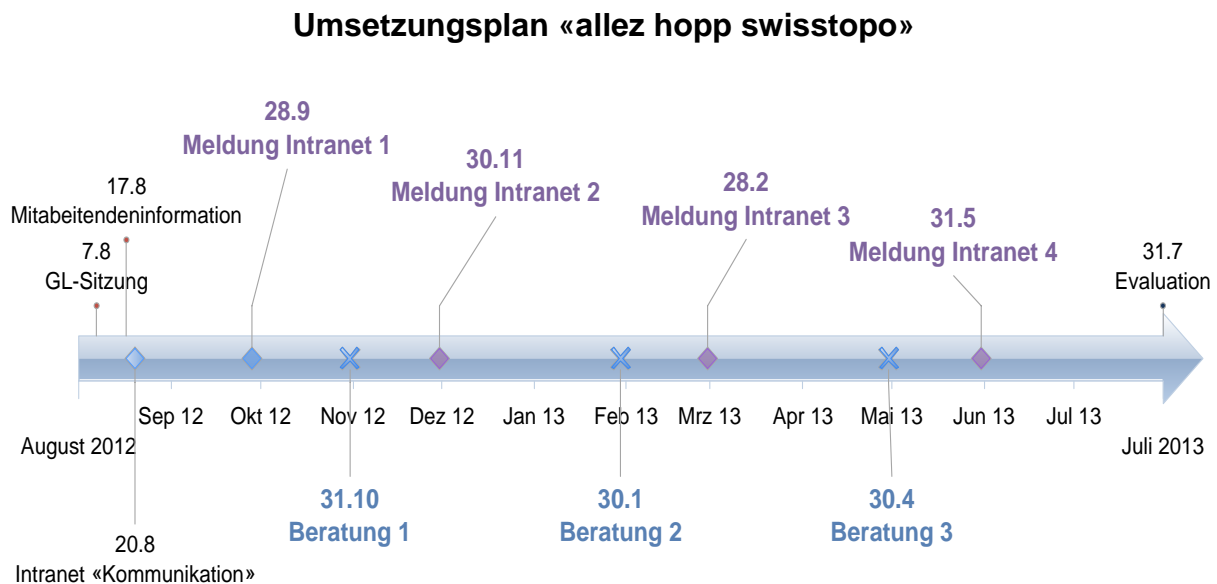


Abbildung 28 - Umsetzungsplan Empfehlungen

Wie in Abbildung 28 ersichtlich, werden im Intranet im Verlauf des Jahres vier Meldungen publiziert. Diese Meldungen haben zum Ziel, die Mitarbeitenden über verschiedene Themen betreffend BGF zu informieren und so auch immer wieder das Motto ins Gedächtnis der Mitarbeitenden zu rufen. Die vorhandenen Informationsmittel können so durch regelmässige und aktuelle Informationen angereichert werden. Eine regelmässige Meldung im Intranet führt dazu, „dass das Thema Bewegungsförderung im Unternehmen ständig im Gespräch bleibt. Die so positiv besetzte Kommunikation und die gezielten Informationen unterstützen (...) erhöhen gezielt die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter“ (Meifert & Kesting, 2004, S. 177).

Die Meldungen werden jeweils durch HR swisstopo erarbeitet. Aufschluss über die Inhalte der Meldungen gibt folgende Tabelle:

## Intranetmeldungen

Zeitpunkt	Thema	Inhalt	Instrumente
September	Ergonomie	Wie sitze ich richtig? Wie richte ich meinen Arbeitsplatz ergonomisch korrekt ein?	Informationen Intranet, Plakate suva
November	Ernährung	Wie kann ich mich über die Festtage gesund ernähren?	Rezepte für gesunde Feiertagsmenüs, Informationen Internet, Kalorienrechner
Februar	Bewegung	Wie starte ich gesund in den Frühling? Welche Aktivitäten sind für mich geeignet?	Liste Fitnesscenter, Kurse
Mai	Entspannung	Wie gestresst bin ich? Wie kann ich mich am besten entspannen?	Stresstest, Internet, Kurse

Tabelle 6 - Intranetmeldungen

Auch unter dem Motto «allez hopp swisstopo» finden drei Beratungen statt (vgl. Abbildung 28). Diese werden jeweils von der suva durchgeführt (vgl. Kapitel 6.2.3.) und geben Auskunft über folgende Themen:

## Beratungen

Zeitpunkt	Thema	Inhalt
Oktober	Ernährung	Gute Ernährung im Arbeitsalltag
Januar	Entspannung	Entspannung im Arbeitsalltag
April	Bewegung	Wie kann ich Bewegung im Arbeitsalltag einbauen?

Tabelle 7 - Beratungen

Die Teilnahme an den Beratung wird vorab abgeklärt. Zu diesem Zweck werden in den Intranetmeldungen vorab eine Auswahl von Terminmöglichkeiten und eine Anmeldemöglichkeit zur Verfügung stehen.

Die Empfehlungen, welche durchgeführt werden, sollten alljährlich kontrolliert und bewertet werden. „Die Massnahmen zur Bewegungsförderung sollten nach sorgfältiger Planung für mindestens ein bis drei Jahre angelegt sein und regelmässig bewertet werden. Kurzfristiger Aktionismus oder unsystematische Einzelmassnahmen bringen wenig“ (Lümkemann, 2004, S. 181). Es empfiehlt sich für die drei erwähnten Empfehlungen eine Kontrolle, die mehrmals jährlich stattfindet. So sollte der Moderationskoffer monatlich auf fehlendes oder defektes



Material überprüft werden. Die Sportgruppen sollten quartalsweise Statistik über Anzahl Teilnehmende führen. Betreffend Beratungen sollten in jedem Fall nach Durchführung eine Evaluation bei den Mitarbeitenden über Nutzen und Zufriedenheit stattfinden.

Die Gesamtevaluation Ende Juli 2013 (vgl. Abbildung 28) sollte in jedem Fall auch die Beobachtung der Fehlzeiten, sprich Kranken- und Unfalltage beinhalten. Zudem kann zu diesem Zeitpunkt im Rahmen einer Geschäftsleitungssitzung über eine Weiterführung der Massnahmen diskutiert werden.

#### 6.4.3. Kooperationen

Besonders sinnvoll in Bezug auf die Umsetzung ist eine Kooperation mit anderen Leistungserbringern. Eine Partnerschaft mit Krankenkassen bietet sich in diesem Sinne an. Wissen zu individuellen Krankheitsbildern liegen den Krankenkassen bereits vor und ausserdem haben die Krankenkassen Vorteile bei der Organisation externer Leistungserbringer. Die betriebsspezifischen Angebote der Krankenkassen im Rahmen von Betrieblicher Gesundheitsförderung sind zum Teil sehr vielfältig und beinhalten zum Beispiel Arbeitssituationsanalysen, Kurse zum Stressmanagement und Mitarbeiterbefragungen (Neumann & Hauptmann, 2011, S. 8-9).

Auch Partnerschaften mit anderen Leistungserbringern wie Ärzte oder Krankenhäuser sind möglich. „Als Optimum sehen wir eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller drei Akteure; Arbeitgeber, Krankenkassen und Leistungserbringer, um gemeinsam neue Lösungsansätze und bestmögliche Versorgungsmodelle für das betriebliche Gesundheitsmanagement zu entwickeln und auf lokaler Ebene erfolgreich umzusetzen (Neumann & Hauptmann, 2011, S. 8-9). Seitens swisstopo wird vor allem eine Zusammenarbeit mit der suva und deren Möglichkeiten angestrebt.

## Fazit

Die Eingangsfrage «Können Kosten, die durch Fehlzeiten entstehen, durch Bewegungsoptimierung von Mitarbeitenden minimiert werden?» kann nun beantwortet werden: Es kann davon ausgegangen werden, dass aktive Mitarbeitende weniger krankheitsbedingte Kosten verursachen als inaktive.

Aus dieser Arbeit geht hervor, dass BGM die Gesundheit verbessert und ökonomisch effektiv ist, denn gezielte Programme führen zu einer Reduktion von Abwesenheiten. Die «Bewegung» als kleiner Teil des BGM's leistet seinen Teil dazu. Obwohl die Schwierigkeit vor allem darin liegt, den Nutzen in Zahlen aufzuzeigen, gilt als Wirkungsindikator vor allem die Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden zu ihrer Produktivität und Leistungsbereitschaft. Diese werden durch körperliche Aktivität gesteigert und verbessert. Dass ein Unternehmen leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeitende braucht, ist unumstritten.

Die Umfrage macht zusätzlich deutlich, dass sich auch bei den Mitarbeitenden swisstopo die Bewegung positiv auf das psychische und physische Wohlergehen auswirkt. Vor allem zeigt die Befragung, dass sich viele Menschen sehr gerne häufiger bewegen möchten.

Die formulierten Empfehlungen sind für die Bewegungsförderung der Mitarbeitenden ideal. Sie zeigen nicht nur die Angebote auf, sondern motivieren auch zum Mitmachen. Dank des Umsetzungsplans erhält die Betriebliche Gesundheitsförderung bei swisstopo eine Struktur und die Realisation wird vereinfacht. Massnahmen müssen aber kontinuierlich durchgeführt werden, wenn diese für die Mitarbeitenden transparent, glaubwürdig und nachhaltig sein sollen.

Denkbar sind die gemachten Empfehlungen auch für andere Bundesämter. So könnten beispielsweise Beratungen an mehreren Standorten durchgeführt und allenfalls Kosten gespart werden. Netzwerke innerhalb der Bundesverwaltung zu bilden, wäre ein wichtiger Schritt. So könnte ein Erfahrungsaustausch und die Organisation resp. Konzeption gemeinsamer Veranstaltungen zusammen erarbeitet werden.

In einem modernen Unternehmen sollte eine aktive Gesundheitsförderung ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur sein und aktiv im Arbeitsprozess eingegliedert werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist, nicht zu vergessen, auch ein wichtiges Element der «Corporate Social Responsibility».

Die Zeitspanne, in der Männer und Frauen arbeiten wird voraussichtlich immer länger. Die Altersstruktur im Betrieb verändert sich somit und das Alter der Beschäftigten wird höher. Es ist sehr wichtig, dass zu der wichtigsten Ressource eines Unternehmens, den Mitarbei-

tenden, Sorge getragen wird. Der demografische Wandel lässt dafür keine Ausreden mehr zu.

## Literaturverzeichnis

- Arrigoni, F. (1998). *Betriebliche Gesundheitsförderung - eine Utopie?: Feldanalyse zur Situation der betrieblichen Gesundheitsförderung bei Klein- und Mittelunternehmungen*. Zürich: Institut für Hygiene und Arbeitsphysiologie, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich.
- Bamberg, E., Ducki, A., & Metz, A.-M. (2011). *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt - Ein Handbuch*. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.
- Bertschinger, C. (März 2012). «Es geht darum, dass die Menschen lieber zur Arbeit gehen». (A. Masek, Interviewer, & context, Herausgeber)
- Bitzer, B. (2008). *Fehlzeiten als Chance - Ein praxisorientierter Leitfaden für das betriebliche Gesundheitsmanagement* (Bd. 5). Renningen, Deutschland: expert Verlag.
- Brand, R. (2010). Gesundheitsverhaltensänderung. In R. Brand, & P. D. Kriz (Hrsg.), *Sportpsychologie* (S. 56-59). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien.
- Bundesamt für Landestopografie swisstopo. (01. Juni 2003). Weisung über die Benützung der Dienstfahrzeuge swisstopo. Wabern.
- Bundesamt für Landestopografie swisstopo. (2011). Fact Sheet swisstopo. Wabern, Bern, Schweiz.
- Bundesamt für Landestopografie swisstopo. (2011). Vision swisstopo. Wabern, Bern, Schweiz.
- Bundesamt für Landestopografie swisstopo. (März 2012). Auswertung UNF und KRA. Wabern, Bern, Schweiz.
- Bundesamt für Landestopografie swisstopo. (17. Februar 2012). *Bundesamt für Landestopografie*. Abgerufen am 30. März 2012 von Über swisstopo: [www.swisstopo.admin.ch](http://www.swisstopo.admin.ch)
- Bundesamt für Landestopografie swisstopo. (3. Januar 2012). Personalcontrolling 2011. Wabern, Bern, Schweiz.
- Bundesamt für Sport Magglingen BASPO. (2006). *Gesundheitswirksame Bewegung*. Magglingen: Gassmann AG.
- Bundesamt für Statistik. (29. März 2010). *Personal im Gesundheitswesen - Daten, Indikatoren*. Abgerufen am 30. März 2012 von Beschäftigte im Gesundheitsbereich: [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)
- Bundesversammlung. (27. August 2003). Richtlinien der Büros des Ständerates und des Nationalrates. *Präliminäre Behandlung der Leistungsaufträge und Globalbudgets der FLAG-Ämter*, 3. Bern.
- Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (13. März 1964). Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel. *Arbeitsgesetz (ArG)*, 1. August 2008, 32. Bern, Schweiz.

- Dr. Curt Haefner-Institut Heidelberg. (2012). *Roadmap BGM - Bedarfsgerechte Gesundheitsförderung Ihrer Mitarbeiter*. Heidelberg: Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH.
- Eichler, G. (1976). Sport als Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens - Überlegungen und Untersuchungsergebnisse zum Verhältnis von Arbeit und Sport. In D. Sportbund (Hrsg.), *Sport im Arbeitsleben* (S. 20-44). Frankfurt .
- Eidgenössisches Personalamt EPA. (2009). *InfoPers*. Abgerufen am 1. März 2012 von Gesundheit: <http://intranet.infopers.admin.ch>
- Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung. (November 1997). Luxemburgische Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. Luxemburg.
- Gesundheitsförderung Schweiz. (5. Mai 2009). *Gesundheitsförderung Schweiz*. Abgerufen am 25. März 2012 von Friendly Work Space: [www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2011). *Erfolg durch gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Greiner, B. A. (1998). Der Gesundheitsbegriff. In E. Bamberg, A. Ducki, & A.-M. Metz (Hrsg.), *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung - Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte* (S. 39-55). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Huber, S. (2010). Betriebliches Gesundheitsmanagement und Personalmanagement. In A. S. Esslinger, M. Emmert, & O. Schöffski (Hrsg.), *Betriebliches Gesundheitsmanagement - Mit gesunden Mitarbeitern zu unternehmerischem Erfolg* (Bd. 1, S. 67-88). Wiesbaden, Deutschland: Gabler Verlag | Springer Fachmedien GmbH.
- Jenny, B. (2009). *Projektmanagement, Das Wissen für eine erfolgreiche Karriere*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Kopp Viglino, Y. (2001). *Die betriebliche Gesundheitsförderung hat Zukunft - Grundlagen und Grundsätze*. Zürich: Schweizerische Unfallversicherungsgesellschaft und Gesundheitsförderung Schweiz.
- Lindstedt, B., & Lehmann, C. (2008). *Sport als betriebliche Gesundheitsförderung - Initiierung und Durchführung betriebssportlicher Freizeitangebote*. Berlin: VDM Verlag Dr. Müller.
- Lümkemann, D. (2004). Bewegungsmanagement - Möglichkeiten und Nutzen betrieblicher Angebote. In M. T. Meifert, & M. Kesting (Hrsg.), *Gesundheitsmanagement im Unternehmen* (S. 167-182). Berlin, Deutschland: Springer-Verlag.
- Meifert, M. T., & Kesting, M. (2004). *Gesundheitsmanagement im Unternehmen*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Merz, C. (2010). *Die BGM-Landschaft der Schweiz*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Mölleney, M. (Mai 2012). The future of work - Neue Führungsmodelle sind nötig. (W.-D. Zumach, Interviewer) Personal Schweiz.
- Nefiodow, L. A. (2001). *Der sechte Kondratieff*. St. Augustin: Rhein-Sieg Verlag.

- Nefiodow, L. A. (September 2010). *Kondratieff - über die langen Wellen in Wirtschaft und Gesellschaft*. Abgerufen am 2. Mai 2012 von Kondratieffzyklen: [www.kondratieff.net](http://www.kondratieff.net)
- Neumann, K., & Hauptmann, K. (2011). *Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist eine Investition mit mehrfacher Rendite*. Roland Berger - Strategy Consultants, Health Management, Hamburg.
- Organisation for economic co-operation and development - OECD. (2011). *OECD.StatExtracts*. Abgerufen am 3. Mai 2012 von Gross domestic product GPD: <http://stats.oecd.org>
- Rigotti, T., & Mohr, G. (2011). Gesundheit und Krankheit in der neuen Arbeitswelt. In E. Bamberg, A. Ducki, & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt - Ein Handbuch* (S. 64). Göttingen, Deutschland: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.
- Rosenbrock, R. (2006). *Gegenwärtige und künftige Herausforderungen für eine gesunde Arbeitswelt*. Bonn: Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF).
- Schwager, T. e. (1995). Was tun Betriebe für die Gesundheit ihres Personals? Zürich.
- Schwager, T., & Udris, I. (1995). *Was tun Betriebe für die Gesundheit ihres Personals?: Recherche der Massnahmen in der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz*. Zürich: Institut für Arbeitspsychologie.
- Schweizerischer Verband betrieblicher Gesundheitsförderung. (2005). *svbgbf*. Abgerufen am 19. April 2012 von FAQ: <http://svbgbf.ch>
- Stoffel, S., Amstad, F., & Steinmann, R. M. (2012). *Baukasten für Betriebliche Gesundheitsförderung*. (G. Schweiz, Hrsg.) Bern: Meyer & Meyer.
- suva. (2009). *Bewegung ist möglich*. Luzern: SUVA.
- suva. (2011). *Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Abgerufen am 4. April 2012 von Aufalltage, Ausfallkosten: [www.selbsttest.suva.ch](http://www.selbsttest.suva.ch)
- suva. (2012). *Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)*. Abgerufen am 28. März 2012 von Bewegung: [www.suva.ch/startseite-suva/praevention-suva/praeventionsangebote-suva/angebot-bewegung-suva.htm](http://www.suva.ch/startseite-suva/praevention-suva/praeventionsangebote-suva/angebot-bewegung-suva.htm)
- suva. (5. April 2012). *Selbsttest Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Abgerufen am 5. April 2012 von Berechnung des Präventionspotenzials: [www.selbsttestbgm.suva.ch](http://www.selbsttestbgm.suva.ch)
- Uhle, T., & Treier, M. (2011). *Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen*. Heidelberg Berlin: Springer-Verlag.
- Ulich, E. (2005). Betriebliche Gesundheitsförderung - arbeitspsychologische Perspektiven. *Managed Care*, 12-14.
- Ulich, E., & Wülser, M. (2010). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen - Arbeitspsychologische Perspektiven* (Bd. 4). Wiesbaden: Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

World Health Organisation. (21. November 1986). Ottawa Charta. *Ottawa charter for Health Promotion-First International Conference on Health Promotion*. Ottawa, Ontario, Canada: WHO.

World Health Organisation. (2000). Obesity: preventing and managing the global epidemic. Geneva: WHO Technical Report Series.

Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie* (Bd. 3, S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe Verlag.

Zepke, G., & Stieger, C. (2010). Kein Ersatz für Kommunikation: Die Mitarbeiterbefragung als Element im Diagnoseportfolio BGF. In G. Faller, & G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch - Betriebliche Gesundheitsförderung* (Bd. 1, S. 141-148). Bern, Schweiz: Verlag Hans Huber.

## Anhang I: Fragebogen deutsch



**Viel Freude beim Ausfüllen des Fragebogens! Dies wird etwa 15 Minuten in Anspruch nehmen, welche Sie auf die Kostenstelle 7237-01 buchen können. Mit einem Stern \* gekennzeichnete Fragen sind Pflichtfelder.**

### Section A: Allgemeine Angaben

A1. Ich bin ...

weiblich ☐

männlich ☐

A2. Mein Jahrgang:

19

A3. Ich arbeite im Bereich:

Direktion ☐

Geodäsie ☐

Topografie ☐

Kartografie ☐

Eidg. Vermessungsdirektion ☐

Landesgeologie ☐

KOGIS ☐

Support ☐

A4. Mein Kürzel:





## Section B: Bewegung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

**B1. Meine Arbeit bedingt hauptsächlich ...**

sitzende Tätigkeit ☐

stehende Tätigkeit ☐

leichte körperliche Belastung ☐

mittlere körperliche Belastung ☐

schwere körperliche Belastung ☐

**B2. Ich mache am Arbeitsplatz regelmässig spezifische Übungen wie zum Beispiel diese: Übungen SUVA**

ja ☐

nein ☐

**B3. An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich:**

Immer    Meistens    Oft    Selten    Nie

gestresst ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

unzufrieden ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

körperlich unwohl ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

ausgeglichen und zufrieden ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐





## Section C: Bewegung und Wohlbefinden in der Freizeit

### C1. Ich bin in meiner Freizeit körperlich aktiv...

- Selten bis nie ☐ Skip to 023
- 1mal pro Woche ☐ Skip to 031
- 2mal pro Woche ☐ Skip to 031
- 3mal pro Woche ☐ Skip to 031
- Mehr als 3mal pro Woche ☐ Skip to 031

### C2. Dabei betreibe folgende sportliche Aktivitäten:

	Selten bis nie	1mal pro Woche	2mal pro Woche	3mal pro Woche	Mehr als 3mal pro Woche
Ausdauertraining (Jogging, Walking, Aerobic, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krafttraining	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mannschafts- und Sportarten (Fussball, Tennis, Golf, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kampfsport (Karate, Judo, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einzel sportarten (Triathlon, Marathon, Leichtathletik, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewegungen, die den Atem leicht Beschleunigen (Spazieren, Wandern, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Body & Mind (Yoga, Pilates, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C3. Ich treibe selten bis nie Sport weil...

- ich keine Zeit dafür habe ☐
- ich keine Lust dazu haben ☐
- es durch eine Verletzung nicht (mehr) möglich ist ☐
- ich der Meinung bin: "Sport ist Mord" ☐
- ich einfach unsportlich bin ☐



## Section D: Gesundheit und Gesundheitsverhalten

### D1. Im Allgemeinen...

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
nehme ich Angebote zur Gesundheitsförderung wahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe ich kaum Zeit, um mich mit Gesundheit zu befassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
würde ich meine Lebensweise als gesund bezeichnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
halte ich mich für kompetent, was Gesundheitsfragen betrifft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hinterfrage ich meinen Lebensstil in Bezug auf Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D2. Meine Stärken...

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	weiss nicht
Zeit für körperliche Bewegung einplanen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewegung bewusst wählen (Ich nehme die Treppe, statt den Lift)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Signale meines Körpers erkennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D3. Mein Arbeitgeber (swisstopo) ...

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
achtet auf gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (Ergonomie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
informiert über Gesundheits- und Bewegungsangebote im Amt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
könnte mehr im Bereich Bewegung anbieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D4. Ich fühle mich körperlich...

absolut top fit	<input type="checkbox"/>
gut	<input type="checkbox"/>
mittelmässig	<input type="checkbox"/>
schlecht	<input type="checkbox"/>



**D5. Ich leide an...**

	Immer	Meistens	Oft	Selten	Nie
Rückenschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kopfschmerzen, Migräne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nackenverspannung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelenkschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bluthochdruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D6. Mein Wunsch...**

Ich möchte mehr Sport treiben	<input type="checkbox"/>
Ich möchte weniger oft krank sein	<input type="checkbox"/>
Ich möchte mich gesünder ernähren	<input type="checkbox"/>
Ich möchte Gewicht verlieren	<input type="checkbox"/>
Ich möchte auch während der Arbeitszeit die Möglichkeit haben, mich zu bewegen	<input type="checkbox"/>
Ich möchte dass alles so bleibt wie's ist	<input type="checkbox"/>

**D7. Im Durchschnitt bin ich ... Tage im Jahr krank**

--	--	--



## Section E: Abschluss

### E1. Ich würde mich (auch) am Arbeitsplatz mehr bewegen wenn...

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
es einen Fitnessraum in der swisstopo gibt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
swisstopo Zeit zur Verfügung stellt (Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mehr Duschen in der swisstopo vorhanden sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
swisstopo Material zur Verfügung stellt (Velos, Flyer, Skates, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
es Angebote von Mitarbeitenden für Mitarbeitende gibt (Meditation, Aerobic, Walking, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
es Sportgruppen gibt (Badminton, Fussball, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### E2. Meine Vorschläge, Ideen und Anregungen zum Thema Bewegung bei swisstopo:

### E3. Was ich schon immer mal sagen wollte:

**Vielen Dank für Ihre wertvollen Antworten! Ihr Überraschungsgeschenk wird Ihnen in den nächsten Tagen mit der internen Post zugesandt.**

## Anhang II: Fragebogen französisch



**Nous espérons que vous passerez un agréable moment en remplissant ce questionnaire! Prévoyez environ 15 minutes que vous pourrez comptabiliser sur la section de frais 7237-01. Les questions suivies d'un astérisque \* sont obligatoires.**

### Section A: Informations générales

**A1. Je suis ...**

Féminin ☐

Masculin ☐

**A2. J'ai ... ans**

15-24 ☐

25-34 ☐

35-44 ☐

45-54 ☐

55-64 ☐

65+ ☐

**A3. Je travaille dans le domaine:**

Direction ☐

Géodésie ☐

Topographie ☐

Cartographie ☐

Direction fédérale des mensurations cadastrales ☐

Service géologique national ☐

COSIG ☐

Support ☐

**A4. Mon identifiant:**

--	--	--	--



## Section B: Activité physique et bien-être au travail

**B1.** Au travail, je suis principalement...

assis(e) ☐

debout ☐

confronté(e) à une faible sollicitation physique ☐

confronté(e) à une sollicitation physique moyenne ☐

confronté(e) à une sollicitation physique importante ☐

**B2.** Au travail, j'effectue régulièrement des exercices spécifiques, tels que les exercices recommandés par la SUVA

oui ☐

non ☐

**B3.** Au travail, je me sens:

toujours      la plupart du temps      souvent      rarement      jamais

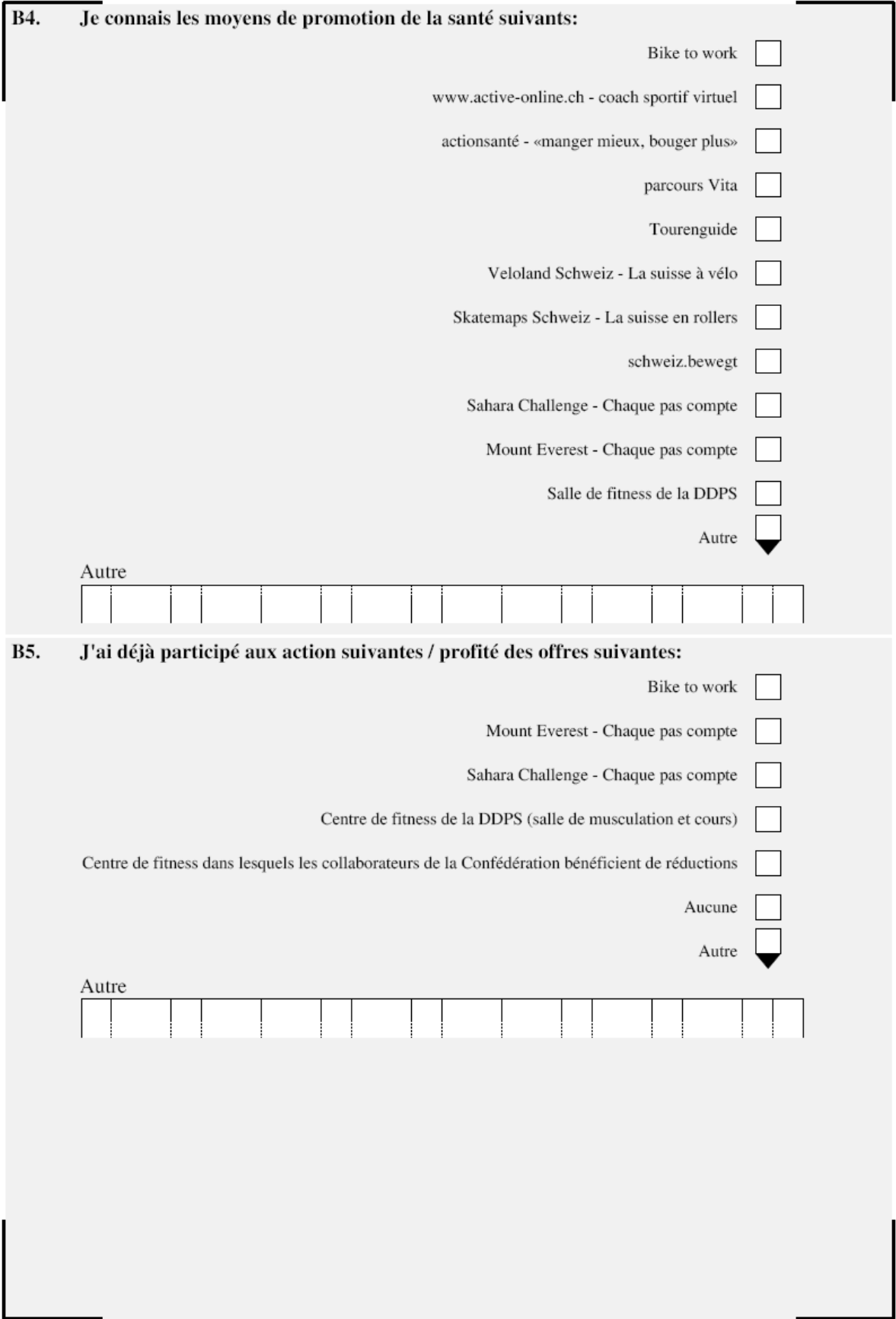
stressé(e) ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

insatisfait(e) ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

en mauvaise forme physique ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

serein(e) et satisfait(e) ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐







## Section C: Activité physique et bien-être en dehors du travail

### C1. Pendant mon temps libre, je pratique une activité physique...

rarement, voire jamais ☐ Skip to 023

1 fois par semaine ☐ Skip to 031

2 fois par semaine ☐ Skip to 031

3 fois par semaine ☐ Skip to 031

plus de 3 fois par semaine ☐ Skip to 031

### C2. Je pratique les activités suivantes:

rarement, voire jamais    1 fois par semaine    2 fois par semaine    3 fois par semaine    plus de 3 fois par semaine

Sport d'endurance (jogging, marche, aérobic, etc.) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Musculation ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sport collectifs (football, etc.) ou jeux (tennis, golf, etc.) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sport de combat (karaté, judo, etc.) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sport individuels (triathlon, marathon, athlétisme, etc.) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Activités physique peu intenses (promenades, randonnées, etc.) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Relaxation et détente (yoga, pilates, etc.) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Autres ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

### C3. Je fais rarement, voire ne fais jamais de sport, car...

je n'ai pas le temps ☐

je n'ai pas envie ☐

je ne peux pas/plus en faire en raison d'une blessure ☐

je pense que le sport c'est de la torture ☐

je ne suis pas sportif/sportive ☐



## Section D: Santé et comportement en matière de santé

### D1. De manière générale...

	d'accord	plutôt d'accord	pas vraiment d'accord	pas du tout d'accord
je profite des offres relatives à la promotion de la santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je n'ai pas vraiment de temps à consacrer à la santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je décrirais mon mode de vie comme étant sain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je pense m'y connaître en matière de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je remets en question mon mode de vie pour ce qui est de la santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D2. Mes points forts...

	d'accord	plutôt d'accord	pas vraiment d'accord	pas du tout d'accord	je ne sais pas
Planifier du temps pour les activités physiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire l'effort de bouger plus (je prends les escaliers au lieu de l'ascenseur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reconnaître les signaux envoyés par mon corps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D3. Mon employeur (swisstopo) ...

	d'accord	plutôt d'accord	pas vraiment d'accord	pas du tout d'accord
veille à ce que mon poste de travail soit ergonomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s'intéresse au bien-être de ses collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
informe les collaborateurs sur les offres relatives aux activités physique et à la santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pourrait proposer plus d'offres relatives aux activités physiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D4. Physiquement, je me sens

au top de ma forme	<input type="checkbox"/>
en forme	<input type="checkbox"/>
moyennement en forme	<input type="checkbox"/>
pas du tout en forme	<input type="checkbox"/>



D5.

Je souffre...

toujours

la plupart du temps

souvent

rarement

jamais

de douleurs dorsales

de maux de tête, de migraines

de douleurs cervicales

de douleurs articulaires

d'hypertension

D6.

Je souhaite...

faire plus de sport

tomber moins souvent malade

adopter une alimentation plus saine

perdre du poids

avoir la possibilité de pratiquer une activité physique même pendant les heures de travail

ne rien changer à ma situation actuelle

Autre

Autre

D7.

En moyenne, je suis malade ... jours par an.



## Section E: Fin

**E1. Au travail (également), je pratiquerais plus souvent une activité physique...**

d'accord      plutôt  
d'accord      d'accord      pas  
   vraiment  
   d'accord      pas du  
   tout  
   d'accord

s'il y avait une salle de fitness dans les locaux de swisstopo ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

si swisstopo nous accordait du temps (pendant les horaires de travail) ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

s'il y avait plus de douches dans les locaux de swisstopo ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

si swisstopo mettait du matériel à disposition (vélos, flyer, rollers, etc.) ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

si des collaborateurs proposaient des cours (méditation, aérobic, marche, etc.) ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

s'il y avait des clubs sportifs (badminton, football, etc.) ☐ ..... ☐ ..... ☐ ..... ☐

**E2. Mes propositions, idées et remarques relatives au thème de l'activité physique chez swisstopo:**

**E3. Remarques qui me tiennent à cœur:**

**Nous vous remercions de vos précieuses réponses! Vous recevrez votre cadeau-surprise par courrier dans les jours à venir.**

## Anhang III: Intranetmeldung deutsch



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Verteidigung,  
Bevölkerungsschutz und Sport VBS

arnasulisse  
Bundesamt für Landestopografie swisstopo

### Umfrage «Betriebliche Gesundheitsförderung - swisstopo»

Liebe Mitarbeitende

Im Rahmen des Projektes «Betriebliche Gesundheitsförderung bei swisstopo» startet heute eine Personalbefragung. Dabei werden Sie um eine Einschätzung Ihrer Arbeitssituation betreffend Bewegung gebeten. Das Projekt sowie die Umfrage werden von Frau Livia Stämpfli, Hochschulpraktikantin Human Resources, im Rahmen ihrer Bachelorarbeit durchgeführt.

Es ist wichtig, dass möglichst alle Mitarbeitende an der Umfrage teilnehmen. Nur durch Ihre Angaben wird das Projekt wertvoll und aussagekräftig. Ich bitte Sie daher, den Fragebogen mit Hilfe des folgenden Links bis am 5. April 2012 auszufüllen (15 Minuten können hierfür auf die Kostenstelle 7237-01 gebucht werden):

[Hier geht's zur Umfrage](#)

Ich danke Ihnen bereits jetzt für Ihr Engagement. Als Dankeschön erwartet Sie eine kleine Überraschung, welche Ihnen nach dem Ausfüllen zugesandt wird.

Die gewonnenen Daten bleiben selbstverständlich im Ressort Human Resources und werden streng vertraulich behandelt. Weitere Informationen zur Umfrage und zum Projekt erhalten Sie direkt bei Frau Livia Stämpfli (E-Mail: [livia.staempfli@swisstopo.ch](mailto:livia.staempfli@swisstopo.ch), Telefon: 505).

Freundliche Grüsse

Bundesamt für Landestopografie swisstopo

Jean-Philippe Amstein  
Direktor

Wabern, 27. März 2012

## Anhang IV: Intranetmeldung französisch



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de la défense,  
de la protection de la population et des sports DDPS  
armasuisse

Office fédéral de topographie swisstopo

### Enquête «Promotion de la santé en entreprise - swisstopo»

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Dans le cadre du projet «Promotion de la santé en entreprise chez swisstopo», nous lançons aujourd'hui une enquête auprès du personnel. Dans cette enquête, nous vous demandons d'évaluer le rapport entre votre situation de travail et la pratique d'une activité physique. Le projet et l'enquête seront menés par Madame Livia Stämpfli, étudiante d'une haute école en stage au service des ressources humaines et ce, dans le cadre de son mémoire de bachelor.

Il est essentiel que la quasi totalité d'entre vous y participe. La valeur et la pertinence de ce projet reposent uniquement sur les informations que vous nous fournirez. Je vous demande donc de répondre au questionnaire avant le 5 avril 2012 en cliquant sur le lien ci-dessous (prévoyez 15 minutes que vous pourrez comptabiliser sur la section de frais 7237-01):

[Cliquer ici pour participer à l'enquête](#)

Je vous remercie par avance de votre engagement. En guise de remerciement, une petite surprise vous sera envoyée une fois que vous aurez rempli le formulaire. Les données collectées seront bien entendu traitées de manière strictement confidentielle et exclusivement par le ressort des ressources humaines. Pour en savoir plus sur l'enquête et le projet, contactez directement Madame Livia Stämpfli (e-mail: livia.staempfli@swisstopo.ch, téléphone: 505).


Meilleures salutations

Office fédéral de topographie swisstopo

Jean-Philippe Amstein  
Directeur

Wabern, le 27 mars 2012

## Anhang V: Abgabe Dankeschön mit Flyer



**So sitzen Sie richtig**

**Ergonomie am PC-Arbeitsplatz**

- 1) Die oberste Bildschirmzeile sollte leicht unterhalb der waagerechten Sehachse liegen.
- 2) Tastatur und Maus befinden sich in einer Ebene mit Ellenbogen und Handflächen.
- 3) 90° Winkel zwischen Ober- und Unterarm sowie Ober- und Unterschenkel
- 4) Für den Monitor gilt ein Sichtabstand von mindestens 50 cm. Der Bildschirm sollte parallel zum Fenster stehen.
- 5) Die Füße benötigen eine feste Auflage. Ggf. Fußhocker nutzen.

Quelle: BITKOM

*Merci*

Kurzer Bericht zum Projekt  
«Gesundheitsförderung bei swisstopo»:

Freitag, 17. August 2012 von 12.00 bis 12.30  
im Eiger, Mönch und Jungfrau

Freundliche Grüsse, Livia Stämpfli





## Anhang VI: Umfrageergebnisse

Anzahl der Datensätze in dieser Abfrage:	220	
Gesamtzahl der Datensätze dieser Umfrage:	220	
Anteil in Prozent:	100.00%	
<b>Ich bin ...</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
weiblich (F)	60	27.27%
männlich (M)	160	72.73%
<b>Mein Alter:</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
15-24 (A1)	17	7.73%
25-34 (A2)	45	20.45%
35-44 (A3)	66	30.00%
45-54 (A4)	63	28.64%
55-64 (A5)	29	13.18%
65+ (A6)	0	0.00%
<b>Feld-Zusammenfassung für 003</b>		
Ich arbeite im Bereich:		
Antwort	Anzahl	Prozent
Direktion (A1)	5	2.27%
Geodäsie (A2)	17	7.73%
Topografie (A3)	65	29.55%
Kartografie (A4)	48	21.82%
Eidg. Vermessungsdirektion (A5)	13	5.91%
Landesgeologie (A6)	20	9.09%
KOGIS (A7)	29	13.18%
Support (A8)	23	10.45%
<b>Mein Kürzel:</b>		
Antwort	220	100.00%
<b>Meine Arbeit bedingt hauptsächlich ...</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
sitzende Tätigkeit (B1)	190	86.36%
stehende Tätigkeit (B2)	9	4.09%
leichte körperliche Belastung (B3)	14	6.36%
mittlere körperliche Belastung (B4)	7	3.18%
schwere körperliche Belastung (B5)	0	0.00%
<b>Ich mache am Arbeitsplatz regelmässig spezifische Übungen wie zum Beispiel diese: Übungen SUVA</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
ja (A1)	9	4.09%
nein (A2)	211	95.91%
<b>An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich: [gestresst]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (C1)	3	1.36%
Meistens (C2)	3	1.36%
Oft (C3)	47	21.36%
Selten (C4)	146	66.36%
Nie (C5)	21	9.55%
<b>An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich: [unzufrieden]</b>		

Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (C1)	1	0.45%
Meistens (C2)	3	1.36%
Oft (C3)	18	8.18%
Selten (C4)	158	71.82%
Nie (C5)	40	18.18%
<b>An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich: [körperlich unwohl]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (C1)	3	1.36%
Meistens (C2)	5	2.27%
Oft (C3)	28	12.73%
Selten (C4)	146	66.36%
Nie (C5)	38	17.27%
<b>An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich: [ausgeglichen und zufrieden]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (C1)	13	5.91%
Meistens (C2)	147	66.82%
Oft (C3)	42	19.09%
Selten (C4)	17	7.73%
Nie (C5)	1	0.45%
<b>Ich kenne folgende Instrumente zum Thema Gesundheitsförderung</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Bike to work (SQ001)	205	93.18%
www.active-online.ch - virtueller Bewegungsscoach (SQ002)	3	1.36%
actionsanté - «Besser essen, mehr bewegen» (SQ003)	15	6.82%
Vitaparcours (SQ004)	179	81.36%
Tourenguide (SQ005)	14	6.36%
Veloland Schweiz (SQ006)	142	64.55%
Skatmaps Schweiz - Skaten in der Schweiz (SQ007)	28	12.73%
schweiz.bewegt (SQ008)	52	23.64%
Sahara Challenge - Jeder Schritt zählt (SQ009)	150	68.18%
Mount Everest - Jeder Schritt zählt (SQ010)	136	61.82%
Fitnessraum beim VBS (SQ011)	81	36.82%
Sonstiges	35	15.91%
<b>An folgenden Aktionen habe ich bereits teilgenommen / folgende Angebote habe ich bereits benutzt:</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Bike to work (SQ003)	102	46.36%
Mount Everest - Jeder Schritt zählt (SQ001)	74	33.64%
Sahara Challenge - Jeder Schritt zählt (SQ002)	60	27.27%
VBS Fitnesscenter (Kraftraum und Kurse) (SQ005)	21	9.55%
Fitnesscenter in welchen den Mitarbeitenden des Bundes Vergünstigungen angeboten werden (SQ006)	12	5.45%
Keine (SQ004)	59	26.82%
Sonstiges	30	13.64%
<b>Ich bin in meiner Freizeit körperlich aktiv...</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	16	7.27%
1mal pro Woche (A2)	28	12.73%
2mal pro Woche (A3)	76	34.55%
3mal pro Woche (A4)	46	20.91%

Mehr als 3mal pro Woche (A5)	54	24.55%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten: [Ausdauertraining (Jogging, Walking, Aerobic, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	78	38.24%
1mal pro Woche (A2)	64	31.37%
2mal pro Woche (A3)	39	19.12%
3mal pro Woche (A4)	13	6.37%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	10	4.90%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten: [Krafttraining]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	138	67.65%
1mal pro Woche (A2)	32	15.69%
2mal pro Woche (A3)	26	12.75%
3mal pro Woche (A4)	5	2.45%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	3	1.47%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten: [Mannschafts- und Sportsportarten (Fussball, Tennis, Golf, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	141	69.12%
1mal pro Woche (A2)	41	20.10%
2mal pro Woche (A3)	17	8.33%
3mal pro Woche (A4)	4	1.96%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	1	0.49%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten: [Kampfsport (Karate, Judo, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	196	96.08%
1mal pro Woche (A2)	4	1.96%
2mal pro Woche (A3)	3	1.47%
3mal pro Woche (A4)	1	0.49%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	0	0.00%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten: [Einzelsportarten (Triathlon, Marathon, Leichtathletik, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	184	90.20%
1mal pro Woche (A2)	13	6.37%
2mal pro Woche (A3)	2	0.98%
3mal pro Woche (A4)	0	0.00%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	5	2.45%
keine Antwort	0	0.00%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten: [Bewegungen, die den Atem leicht Beschleunigen (Spazieren, Wandern, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	37	18.14%
1mal pro Woche (A2)	79	38.73%
2mal pro Woche (A3)	38	18.63%
3mal pro Woche (A4)	11	5.39%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	39	19.12%
keine Antwort	0	0.00%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten: [Body &amp; Mind (Yoga, Pilates, etc.)]</b>		

Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	179	87.75%
1mal pro Woche (A2)	16	7.84%
2mal pro Woche (A3)	8	3.92%
3mal pro Woche (A4)	0	0.00%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	1	0.49%
keine Antwort	0	0.00%
<b>Dabei betreibe ich folgende Aktivitäten:</b>		
<b>[Anderes]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Selten bis nie (A1)	122	59.80%
1mal pro Woche (A2)	47	23.04%
2mal pro Woche (A3)	16	7.84%
3mal pro Woche (A4)	6	2.94%
Mehr als 3mal pro Woche (A5)	13	6.37%
keine Antwort	0	0.00%
<b>Ich treibe selten bis nie Sport weil...</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
ich keine Zeit dafür habe (SQ001)	13	5.91%
ich keine Lust dazu haben (SQ002)	9	4.09%
es durch eine Verletzung nicht (mehr) möglich ist (SQ003)	1	0.45%
ich der Meinung bin: "Sport ist Mord" (SQ004)	1	0.45%
ich einfach unsportlich bin (SQ005)	1	0.45%
<b>Im Allgemeinen...</b>		
<b>[nehme ich Angebote zur Gesundheitsförderung wahr]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	39	17.73%
Trifft eher zu (C)	90	40.91%
Trifft eher nicht zu (3)	77	35.00%
Trifft nicht zu (4)	14	6.36%
<b>Im Allgemeinen...</b>		
<b>[habe ich kaum Zeit, um mich mit Gesundheit zu befassen]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	14	6.36%
Trifft eher zu (C)	46	20.91%
Trifft eher nicht zu (3)	91	41.36%
Trifft nicht zu (4)	69	31.36%
<b>Im Allgemeinen...</b>		
<b>[würde ich meine Lebensweise als gesund bezeichnen]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	59	26.82%
Trifft eher zu (C)	116	52.73%
Trifft eher nicht zu (3)	41	18.64%
Trifft nicht zu (4)	4	1.82%
<b>Im Allgemeinen...</b>		
<b>[halte ich mich für kompetent, was Gesundheitsfragen betrifft]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	40	18.18%
Trifft eher zu (C)	131	59.55%
Trifft eher nicht zu (3)	45	20.45%
Trifft nicht zu (4)	4	1.82%
<b>Im Allgemeinen...</b>		
<b>[hinterfrage ich meinen Lebensstil in Bezug auf Gesundheit]</b>		

Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	46	20.91%
Trifft eher zu (C)	112	50.91%
Trifft eher nicht zu (3)	47	21.36%
Trifft nicht zu (4)	15	6.82%
<b>Meine Stärken...</b>		
<b>[Zeit für körperliche Bewegung einplanen]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	53	24.09%
Trifft eher zu (C)	81	36.82%
Trifft eher nicht zu (3)	61	27.73%
Trifft nicht zu (4)	23	10.45%
weiss nicht (5)	2	0.91%
<b>Meine Stärken...</b>		
<b>[Bewegung bewusst wählen (Ich nehme die Treppe, statt den Lift)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	105	47.73%
Trifft eher zu (C)	92	41.82%
Trifft eher nicht zu (3)	17	7.73%
Trifft nicht zu (4)	6	2.73%
weiss nicht (5)	0	0.00%
<b>Meine Stärken...</b>		
<b>[Die Signale meines Körpers erkennen]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	72	32.73%
Trifft eher zu (C)	115	52.27%
Trifft eher nicht zu (3)	29	13.18%
Trifft nicht zu (4)	2	0.91%
weiss nicht (5)	2	0.91%
<b>Mein Arbeitgeber (swisstopo) ...</b>		
<b>[achtet auf gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (Ergonomie)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	69	31.36%
Trifft eher zu (C)	102	46.36%
Trifft eher nicht zu (3)	41	18.64%
Trifft nicht zu (4)	8	3.64%
<b>Mein Arbeitgeber (swisstopo) ...</b>		
<b>[interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeitenden]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	70	31.82%
Trifft eher zu (C)	119	54.09%
Trifft eher nicht zu (3)	26	11.82%
Trifft nicht zu (4)	5	2.27%
<b>Mein Arbeitgeber (swisstopo) ...</b>		
<b>[informiert über Gesundheits- und Bewegungsangebote im Amt]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	81	36.82%
Trifft eher zu (C)	106	48.18%
Trifft eher nicht zu (3)	28	12.73%
Trifft nicht zu (4)	5	2.27%
<b>Mein Arbeitgeber (swisstopo) ...</b>		
<b>[könnte mehr im Bereich Bewegung anbieten]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent

Trifft zu (D)	48	21.82%
Trifft eher zu (C)	65	29.55%
Trifft eher nicht zu (3)	87	39.55%
Trifft nicht zu (4)	20	9.09%
<b>Ich fühle mich körperlich...</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
absolut top fit (A1)	15	6.82%
gut (A2)	149	67.73%
mittelmässig (A3)	54	24.55%
schlecht (A4)	2	0.91%
<b>Ich leide an... [Rückenschmerzen]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (A)	5	2.27%
Meistens (B)	14	6.36%
Oft (C)	36	16.36%
Selten (D)	113	51.36%
Nie (E)	52	23.64%
<b>Ich leide an... [Kopfschmerzen, Migräne]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (A)	1	0.45%
Meistens (B)	6	2.73%
Oft (C)	35	15.91%
Selten (D)	114	51.82%
Nie (E)	64	29.09%
<b>Ich leide an... [Nackenverspannung]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (A)	1	0.45%
Meistens (B)	15	6.82%
Oft (C)	44	20.00%
Selten (D)	108	49.09%
Nie (E)	52	23.64%
<b>Ich leide an... [Gelenkschmerzen]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (A)	2	0.91%
Meistens (B)	4	1.82%
Oft (C)	26	11.82%
Selten (D)	83	37.73%
Nie (E)	105	47.73%
<b>Ich leide an... [Bluthochdruck]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Immer (A)	8	3.64%
Meistens (B)	4	1.82%
Oft (C)	8	3.64%
Selten (D)	41	18.64%
Nie (E)	159	72.27%
<b>Mein Wunsch...</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent

Ich möchte mehr Sport treiben (SQ001)	127	57.73%
Ich möchte weniger oft krank sein (SQ002)	28	12.73%
Ich möchte mich gesünder ernähren (SQ003)	93	42.27%
Ich möchte Gewicht verlieren (SQ004)	97	44.09%
Ich möchte auch während der Arbeitszeit die Möglichkeit haben, mich zu bewegen (SQ005)	102	46.36%
Ich möchte das alles so bleibt wie's ist (SQ006)	44	20.00%
Sonstiges	21	9.55%
Im Durchschnitt bin ich ... Tage im Jahr krank		
Antwort	201	91.36%
<b>Ich würde mich (auch) am Arbeitsplatz mehr bewegen wenn... [es einen Fitnessraum in der swisstopo gibt]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	65	29.55%
Trifft eher zu (C)	55	25.00%
Trifft eher nicht zu (3)	52	23.64%
Trifft nicht zu (4)	48	21.82%
<b>Ich würde mich (auch) am Arbeitsplatz mehr bewegen wenn... [swisstopo Zeit zur Verfügung stellt (Arbeitszeit)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	79	35.91%
Trifft eher zu (C)	63	28.64%
Trifft eher nicht zu (3)	39	17.73%
Trifft nicht zu (4)	39	17.73%
<b>Ich würde mich (auch) am Arbeitsplatz mehr bewegen wenn... [mehr Duschen in der swisstopo vorhanden sind]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	33	15.00%
Trifft eher zu (C)	40	18.18%
Trifft eher nicht zu (3)	79	35.91%
Trifft nicht zu (4)	68	30.91%
<b>Ich würde mich (auch) am Arbeitsplatz mehr bewegen wenn... [swisstopo Material zur Verfügung stellt (Velos, Flyer, Skates, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	27	12.27%
Trifft eher zu (C)	52	23.64%
Trifft eher nicht zu (3)	74	33.64%
Trifft nicht zu (4)	67	30.45%
<b>Ich würde mich (auch) am Arbeitsplatz mehr bewegen wenn... [es Angebote von Mitarbeitenden für Mitarbeitende gibt (Meditation, Aerobic, Walking, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	24	10.91%
Trifft eher zu (C)	54	24.55%
Trifft eher nicht zu (3)	86	39.09%
Trifft nicht zu (4)	56	25.45%
<b>Ich würde mich (auch) am Arbeitsplatz mehr bewegen wenn... [es Sportgruppen gibt (Badminton, Fussball, etc.)]</b>		
Antwort	Anzahl	Prozent
Trifft zu (D)	26	11.82%
Trifft eher zu (C)	47	21.36%
Trifft eher nicht zu (3)	78	35.45%
Trifft nicht zu (4)	69	31.36%

Meine Vorschläge, Ideen und Anregungen zum Thema Bewegung bei swisstopo:		
Antwort	52	23.64%
Velos zur Verfügung über Mittag		
Was mir fehlt, ist in der swisstopo ein Rückzugsort, um z. B. eine Mittagsruhe/Powernap zu machen. Raum mit Liegen, wie in der armasuisse Kasernenstrasse 19/21! Dies fehlt aus meiner Sicht viel mehr, als Bewegungsangebote. Bewegen kann ich mich auch am Abend/in der Freizeit. Die Mittagsruhe findet aber zwingend am Arbeitsplatz statt.		
Ich finde Alexander Technik ist eine effiziente Methode, um die Gesundheit im Betrieb zu fördern. Es geht nicht nur um Ergonomie oder ums Sport treiben, sondern wenn die Ergonomie stimmt, WIE sitze, stehe, bewege ich mich. Verschiedene Betriebe sind dabei Alexander Technik zu integrieren wie z.B. Victorinox. Weitere Informationen finden Sie auch unter <a href="http://www.alexandertechnik.ch">www.alexandertechnik.ch</a> oder <a href="http://www.atiu.ch/">http://www.atiu.ch/</a>		
- Wasserspender in den Gängen, würden zu einer gesünderen Ernährung beitragen. - Die Übernahme von Startgeldern von sportlichen Anlässen (Marathon etc.) könnten eine Motivation für eine Teilnahme sein.		
Einen Tag im Jahr den Auto-Parkplatz sperren. Jede Mitarbeiter/in muss alternativ zum Auto zur Arbeit kommen.		
zum Thema Bewegung immer wieder informieren (Trends, Forschung etc.)		
IL y a déjà plusieurs possibilités de pratiquer du sport et plusieurs groupes de sportifs chez swisstopo, comme le football, le unihockey ou le badminton. Une meilleure information (pour les nouveaux collaborateurs notamment) comme par exemple une page intranet faciliterait la coordination (liens vers de "Doodle" par exemple) et l'information (horaires, lieux). Personnellement, je n'ai aucune idée des conditions d'utilisation des douches de swisstopo et je en sais même pas où elles se trouvent. Pour la course à pied à midi, cela serait pratique.		
Ich fände gut, wenn die bestehenden Sportgruppen für alle Mitarbeitende publik gemacht würden. Bisher habe ich nichts in der Art erfahren, könnte mir aber allenfalls ein Mitmachen vorstellen.		
Marcher 45 minutes par jour, je fais le tour du bureau 3x15 minutes mais c'est plus motivant si je ne suis pas seule. En bref c'est une dynamique de groupe qui sera bénéfique pour tous le monde.		
zum letzten Punkt: Sportgruppen in swisstopo gibt's bereits, und "das fägt!". Wär aber cool wenns nicht reine Männervereine wären, und es würde sicherlich auch noch die eine oder andere Sportart mehr vertragen...		
Le travail en 3D toute la journée est quelque chose de très fatigant pour les yeux et la tête et impossible à réaliser d'un manière optimale à raison de 8h30 par jour. D'où une variation des tâches qui à mon sens serait nécessaire mais pas appliquée.		
Bike to Work und die Pedometeraktionen sind generell sehr gute Sachen. Schade ist, dass der Spasscharakter eher zu kurz kommt und sich zu viele Leute in einen kontraproduktiven Wettbewerb verirren. Man könnte stattdessen zB einen "Hasen" bestimmen und die Gruppe oder die Leute, welche dem oder den Hasen mit ihrer Leistung am nächsten kommen, erhalten die Preise. Ähnliche Aktionen für den Winter wären nicht schlecht - zum Überbrücken. Allenfalls einen kleinen Beitrag bei der Beschaffung von Fitnessgeräten? Ich habe gehört, dass etwa beim BIT Zustupfe gewährt werden.		
1. 15 Minütige Bewegungspause anstatt Kaffeepause. 2. kurze Stehmeetings an runden Stehtischen wären gesünder und effizienter als sitzend. 3. Einen schönen Ruheraum einrichten mit ein paar gemütlichen Liegen für eine 15 minütige Pause (auch mit ausstempeln, wenn längere Pause gewünscht). 4. Angebot Massage würde die Rückerverspannungen vieler Mitarbeiter lösen.		
Ich habe kein Interesse, sportliche Aktivitäten mit swisstopo Kollegen/-innen zu teilen. Bevorzuge dazu das private Umfeld, würde mir aber dafür mehr Freizeit wünschen.		
Bitte das Pausenobstangebot beibehalten, das ist vorbildlich und sehr gesundheitsfördernd		
Ich habe von BFM-Mitarbeitern gehört, dass es ein regelmässiges internationales Fussballturnier für europäische Migrationsämter gibt. Etwas ähnliches (könnte ja auch eine andere Sportart sein) für Topografie/Vermessungsbehörden ist mir nicht bekannt. Aber abgesehen von der Förderung der Bewegung finde ich es auch ein Networking-technisch interessantes Konzept.		
swisstopo Sportgruppen gibt es ja bereits (z.B. Fussball/Unihockey), die auch gut besucht sind.		
Une salle de Fitness ou un partenariat avec une salle très proche serait vraiment bien. La salle du DDPS Papiermühlestrasse étant trop loin de Wabern.		
Es sollte in der Nähe der Duschen eine Möglichkeit geben, die nassen Dusch-/ Sport-Sachen zu trocknen. Die bestehenden Garderobeschränke sind dafür ungeeignet.		
Es wäre toll, wenn alle Mitarbeiter ein Stehpult bekämen. Dann könnte man zwischendurch auch mal eine Zeit lang stehend arbeiten und sitzt weniger oft.		
- "Mit dem Velo zur Arbeit" fördern - Duschenbereich im Keller besser gestalten - Ergonomieberatungen des Arbeitsplatzes anbieten		
Proposer des journées de joutes sportives tel que match de hockey, football, etc... ça serait aux intéressés de s'inscrire		
1. Aménager une salle de fitness? Très bien mais un parquet de basket développe en plus l'esprit d'équipe et la stratégie. Etc, etc ... Je préférerais que personne ne se sente défavorisé dans la pratique de ses activités physiques pour lesquelles il n'y aura pas d'installation. 2. Tout le monde n'aime pas ou ne peut pas/plus pratiquer d'activités physiques. Avez-vous prévu une forme de compensation pour ces personnes? 3. Dans quelle mesure pensez-vous que la pratique d'activités physiques dans le cadre de l'entreprise n'influencera pas de		



manière négative l'organisation de celle-ci?
Angebote, bei denen man ins schwitzen kommt, oder je nach Wetter auch mit dem Velo zur Arbeit fahren bedingen mehr Duschen.
Aufbau/ Organisation einer Volleyball(-freizeit)manschaft
Fitnessraum swisstopo wäre ideal.
Donnerstags jeweils 18.15 Uhr führt der STB in der Schönau eine NordicWalking Trainingsgruppe. Ich bin dort dabei. Ideal für nach der Arbeit!
swisstopo unternimmt im Rahmen seiner Möglichkeiten recht viel zum Thema Bewegung!
Nun einen Kraftraum mit einfachen Möglichkeiten am arbeitsplatz zu haben ist ein Luxus den ich in Spiez (beim V) geniessen konnte. Wir hatten auch eine Badminton Gruppe und Kadersport. (da nur militärisches Kader in Spiez gearbeitet hat)
- Possibilité d'avoir des rabais sur le matériel de sport. - Que swisstopo organise des sorties sportives / été et hiver. - Que les primes spontanée soient des bons cadeau en relation avec une activité sportive. - Que les cadeaux de fin d'années soit des bons pour: les cabanes du club alpin, des stations de ski, des entrées pour les bains thermaux, pour des piscines, pour des patinoires etc.
Mehr Veloabstellplätze. Der jetzige Velokeller ist (ab 08:00h) gestossen voll. ... und zwar nicht weil mit dem Platz verschwenderisch umgegangen wird oder weil 2-3 Velos dort dauerparkiert sind.
Es soll jeder selber einwenig Intresse zeigen
weniger E-Mail und direkte Kommunikation unter den MA am Arbeitsplatz selbst (stehen, bewegen, sprechen, ....)
Teambuilding und Sport kombinieren: Skifahren: Skitag swisstopo, Wanderung swisstopo
Unterstützung für Sportgruppen würde ich sehr positiv sehen; es hilft auch Kontakte zwischen Mitarbeitenden über Abteilungen hinweg aufzubauen.
--
Il existe des possibilités et des offres, mais le temps et le rendement demandé ne le permet pas toujours. Sauf pour ceux qui ne se préoccupe pas de l'entreprise, il y a toujours des touristes dans les entreprises.
Weiterbildungsexkursionen als Wanderung/Rundgang/Velofahrt anstelle von Präsentationen, Vorträgen in geschlossenen Räumen.
Unterstützung eines Laufteams für Volksläufe, wie den GP-Bern.
Participez au GP Bern avec swisstopo Team!
Betriebsturniere wie Fussballmeisterschaften oder dergleichen.
Ich durfte während 2 Wintersemestern in swisstopo einen Qigongkurs anbieten. Er wurde von durchschnittlich 10-15 Personen besucht. Für diese Möglichkeit war ich sehr dankbar. Infolge Mutterschaft konnte ich dieses Angebot diesen Winter nicht anbieten. Vielleicht wird es aber wieder möglich sein.
Meiner Meinung nach gehört das Thema Bewegung/Sport zum privaten Freizeitbereich. Am Nützlichsten wäre es für mich, wenn es einen moderneren, sauberen und warmen Duschbereich mit permanenten Ablagen für Duschzeug/Velokleider gäbe, und grosszügigere, praktischere Veloabstellplätze.
Das Zurverfügungstellen von Arbeitszeit für Sport würde ich als absolut übertrieben erachten. Wo bleibt da die Eigenverantwortung? Ausserdem sehe ich die Schlagzeilen in den Medien bereits vor mir ...
Rückbildungsgymnastik könnte m.E. als Arbeitszeit gerechnet werden
Horaire trop peu flexibles avec une activité de loisir pendant la pause de midi (bloc trop court à midi, heure de nuit dès 20h)
swisstopo ne peut pas faire grand chose de plus, c'est une question de volonté de la part de chacun! Si on veut, on trouve toujours du temps!
Meine Antworten spezifisch betr. swisstopo sind eher theoretischer Natur, da ich erst seit anfangs April hier arbeite. Finde das Thema aber sehr wichtig!
Sportgruppen wie z.B. Badminton wäre eine sehr gute Idee
Flyer-Flotte als Alternative zum öffentlichen Verkehr (Meetings in Bern und Umgebung) - wobei ich persönlich ohnehin schon immer täglich das Velo nehme und der Vorschlag eher als Förderung der Bewegung der Kollegen gedacht wäre.
Ich finde swisstopo bietet gute Rahmenbedingungen um sich aktiv zu betätigen: Duschen im Keller; Veloraum witterungsgeschützt neben Dusche; Kraftraum armasuisse; Bike to work; Turngruppe am Dienstag + Donnerstag; Angebot am Grand Prix mitzumachen. Die Motivation muss aber vom Individuum kommen und nicht vom Amt. Deshalb sehe ich hier direkt keinen Handlungsbedarf.
Einen gemeinsam genutzten grossen Fitnessraum den man mit dem Bundesamt für Migration aufbauen könnte

Was ich schon immer mal sagen wollte:		
Antwort	43	19.55%
keine Antwort	177	80.45%
Ich finde es toll, dass swisstopo den Mitarbeitenden unentgeltlich Früchte zur Verfügung stellt!		
Besten Dank für Ihre Bemühungen und viel Erfolg mit der Bachelor-Arbeit! Ch. Streit		
Merci		
Ce n'est en lien avec le sport que de manière indirecte (vélo), mais les tracasseries incessantes (réglements)		

liées au stationnement, aux vélos à remorque ou non, etc. sont inutiles et contre-productives.
Wo kann ich mich über die vergünstigten Fitness-Angebote informieren?
Pour la 1ère question dommage que l'on puisse pas répondre a option, j'ai la chance de travailler debout et assis, c'est bon pour le dos
Hätte ich einen kürzeren Arbeitsweg, würde ich noch mehr Zeit auf meinem Pferd verbringen.
-
Es gibt doch Sportgruppen bei swisstopo wie z.B. Fussball/Hockey, die jedoch ausschliesslich privat finanziert werden.
Man wüsste schon wie...
Kostenloses Mitarbeiter-Angebot in einem Hallen-/Schwimmbad wäre super.
Das Arbeitsvolumen und der Stress wachsen unaufhörlich - gar nicht gesundheitsfördernd! Die Energie, in der spärlichen Freizeit etwas für die Gesundheit zu tun, sinkt auf den Nullpunkt.
Une journée annuel "Outdoor" (Randonnée en montagne)
Die Duschen sollten mehrmals täglich gereinigt werden - äs isch mängisch e chly gruusig.
Das tägliche Früchteangebot finde ich gut
Le sportif volontaire trouvera toujours le temps et les moyens de faire son activité. Les autres trouveront une excuses...
Ich vermisse den Stehtisch (elektrisch), welchen ich bei meinem vorherigen Arbeitgeber während der letzten 3 Jahre hatte. Aus meiner Sicht ist es sehr wichtig, dass man nicht den ganzen Tag in einem Bürostuhl sitzt, sondern auch einige Stunden steht (weniger Rücken- und Nackenprobleme). Warum braucht es ein Arztzeugnis, damit ein solcher beschafft werden kann?
1. Bien sûr que des infrastructures supplémentaires pourraient inciter ou favoriser la pratique d'activités physiques. Toutefois je pense qu'une activité physique doit se pratiquer en parallèle du travail et non pendant ou dans le cadre de celui-ci. Et qui ne veut pas faire de sport n'en fera pas, salle de fitness ou non. 2. Je ne pense pas que l'agglomération bernoise soit en manque d'infrastructures sportives. La personne qui voudra faire du sport trouvera le temps et le moyen d'en faire en-dehors du cadre professionnel. 3. Je suis tout à fait favorable à une forme de sponsoring sous la forme d'équipement (maillots, polos, survêtements) en fonction du sport pratiqué voire au remboursement des frais d'inscription à des compétitions reconnues. 4. N'oublions pas que les accidents dûs à la pratique d'un sport sont bien placés au palmarès des causes d'absentéisme dans les entreprises.
Es gibt bereits diverse Sportgruppen: Badminton Fussball Unihockey etc. Vielleicht könnte sich die GL dazu durchringen, finanziell an die obigen Sportgruppen beizutragen (Gebühr Hallenbenützung, Material etc.). Wäre eine schöne Anerkennung am Tätigkeiten, die schon Jahrzehnten in der Freizeit stattfinden...
die Lage von swisstopo ist gut, so kann auch die Mittagspause ab und zu zu einem Spaziergang an der Aare genutzt werden
Jeder Mitarbeitende ist selbstverantwortlich für seine Gesundheit und da gehört die tägliche Bewegung dazu. Das Zurücklegen des Arbeitsweges mit dem Fahrrad ist eine ideale Lösung!
Avoir une salle de relaxation à swisstopo pour avoir la possibilité de se coucher et dans le but de reposer le dos, en ayant les jambes soulevées. - Avoir une cuisine mieux équipée à swisstopo, actuellement nous avons 2 micros onde à la cafétéria, c'est insuffisant.
Die Swisstopo ist ok
alles mit dem vernünftigen Mass ;-)
Eine Umfrage müsste m.E. eigentlich anonym durchgeführt werden. Mit der Angabe des Kürzels und des Bereichs (wir sind in der V+D nur sehr 16 MA) ist dies nicht der Fall. Ich könnte mir gut vorstellen, dass es Kolleg/innen hat, die die Umfrage daher nicht ausfüllen werden. Ihnen Frau Stämpfli wünsche ich viel Erfolg! Beste Grüsse, Elisabeth Bürki
bezüglich mehr Bewegung unternimmt swisstopo so gut wie nichts
--
Respektvoller Umgang Untereinander!
Je viens à mon travail pour travailler
Zur Vollständigkeit: Da Sie das Kurzzeichen wollen, hätten das HR auch die Möglichkeit die durchschnittliche Anzahl Krankheitstage beizusteuern. Wir können das als Arbeitnehmer nicht, da wir nur die ZEWI-Daten des letzten Jahres sehen, aber nicht diejenigen der Vorjahre. Und soweit mag ich mich an einzelne Krankheitstage nicht erinnern.
Zu den Fragen betr. Bewegung am Arbeitsplatz: Ich weiss, ich sollte ... Dass ich es dann doch nicht mache liegt eher an mir als an den anderen oder am Angebot bzw. dem Amt.
Sportgruppen (Fussball, Unihockey, Badminton) existieren schon jetzt
Der Erwartungsdruck hat zugenommen (Stress), für die Gesundheit eine schlechte Entwicklung!
Ich finde swisstopo eine tolle Arbeitgeberin und arbeite gerne für dieses Amt.
Information fehlt!
Selbstverantwortung! Das Abgeben von Früchten scheint mir eine kostengünstige und sehr effektive Sache. Zudem macht sie einem bewusst, mehr Früchte zu Essen.
Zum Punkt Tage im Jahr krank: Ich kann mich nicht erinnern wann ich das letzte mal krankheitshalber gefehlt habe (abgesehen von der Beurlaubung während der Schwangerschaft). Erkältungen habe ich jedes Jahr ca 4-

5 Tage.
Faire du vélo pendant les heures chaudes en été (11h-16h) au lieu d'essayer de travailler improductivement
Bon courage Livia pour ton travail
Die Möglichkeit, meinen Arbeitsplatz ergonomisch einzurichten (Stehpult, ergonomischer Stuhl) finde ich sehr gut, vielen Dank! Im Bereich der Informatik wäre dies für mich ebenfalls hilfreich (ergonomische Maus, Tastatur), da mein Handgelenk oft verspannt ist
Gesundheit, Sport ist wichtig. Der Arbeitgeber ist sich dessen bewusst und unterstützt in gewissem Rahmen. Den Obstkorb schätze ich sehr. Vorbildlich fände ich eine aktive Förderung von Sportmöglichkeiten. Die vorgeschlagenen Möglichkeiten fast schon sensationell. Persönlich ist mir Gesundheitsförderung wichtig und ich wende ca. 8 Stunden private Zeit dafür auf. Wenn sich der Arbeitgeber hier beteiligen würde, wäre das sehr vorbildlich.
Verbesserungspotential sehe ich bei der Möglichkeit zur Benutzung von Stehpulten. Gängige Praxis ist das zuerst hohe Kosten zu verursachen sind (Abwesenheiten und Therapien wegen Rückenbeschwerden). Ich hatte seinerzeit im 1997 eine Anfrage wegen einem Stehpult gemacht. Damals wurde es mit der Begründung abgelehnt, dies sei nicht im Lieferprogramm BBL enthalten. Da ich keine Kosten infolge Abwesenheiten verursachte, gab es eben kein Stehpult. Immerhin vor zwei Jahren erhielt ich ein Stehpult, in der Grösse 90/70. Erfreulich das dies möglich war auch ohne zuerst hohe Kosten zu verursachen.
42 Stunden pro Woche sind an der oberen Grenze für einen Arbeitsplatz an dem man so konzentriert arbeiten muss wie wir.

## Anhang VII: Inhalt Intranet



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

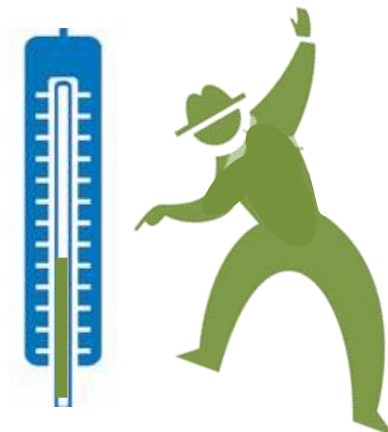
Eidgenössisches Departement für Verteidigung,  
Bevölkerungsschutz und Sport VBS

armasuisse  
**Bundesamt für Landestopografie swisstopo**

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Ich habe heute eine Übung der [suva](#) gemacht ☒

Aktuelle Bewegung bei swisstopo: **30%**



#### Informationen zu

- [Bewegung](#)
- [Ernährung](#)
- [Entspannung](#)

#### Diverse Vergünstigungen betreffend Bewegung

- [Liste Fitnesscenter mit Vergünstigungen für Mitarbeitende der Bundesverwaltung](#)
- [Informationen zum Fitnesscenter VBS](#)

#### Sportgruppen swisstopo

	Badminton	Fussball / Unihockey / Volleyball
<b>Ansprechperson</b>	Renata Castioni, Tel. intern 498 <a href="mailto:renata.castioni@swisstopo.ch">renata.castioni@swisstopo.ch</a>	Möchten auch Sie eine Sportgruppe organisieren? Melden Sie sich im Ressort HR: <a href="mailto:hr@swisstopo.ch">hr@swisstopo.ch</a>
<b>Zeit</b>	Mittwoch 12.30 bis 13.30 Uhr	Noch offen
<b>Ort</b>	Badmintonhalle Kehrsatz	Noch offen
<b>Teilnehmende</b>	Zwischen 4 und 10 Personen	Noch offen

## Anhang VIII: Interview S. Messerli

Interview vom 08.04.2012, 14.00 – 15.30 mit Stefan Messerli, Fitnessökonom (SM)

### Frage 1 – Unter welchen Bedingungen ist Bewegung gesundheitsfördernd?

SM: Bewegung ist dann gesundheitsfördernd, wenn sie regelmässig und vor allem kontinuierlich das ganze Jahr über ausgeübt wird. Man sollte zwischen Bewegung und Training unterscheiden. Bewegung findet dann statt, wenn ich meinen Körper mit eigener Muskelkraft von A nach B bringe. Dies kann zu Fuss, mit dem Fahrrad, mit Inline Skates etc. vollzogen werden. Hingegen benötigt Training eine zielorientierte und angemessene Reizsetzung. Konkret heisst das, dass die Beanspruchung für den eigenen Körper so gewählt werden muss, dass in der Phase danach eine Anpassung der körperlichen Leistungsfähigkeit stattfindet. Diese Beanspruchung ist höchst individuell. Dabei spielt das Geschlecht, das Alter, die Trainingserfahrung und der aktuelle Leistungszustand eine zentrale Rolle. Die Reizsetzung muss also individuell und angemessen sein.

#### Frage 1.1 – Sie sprechen von „angemessen“. Was bedeutet das? Muss Bewegung zwingend individuell zugeschnitten sein?

SM: Ganz einfach kann man sagen, dass jede Bewegung wirkt. Die Frage ist nur „wie“? Einer der seit Jahren regelmässig joggt und bereits einige Marathons absolviert hat, erfährt durch einen 1-stündigen Sonntagsspaziergang keinen Trainingsreiz, der angemessen ist. Hingegen wird ein 60-jähriger Übergewichtiger, der ständig nur rumsitzt, wird durch diesen 1-stündigen Spaziergang evtl. bereits überfordert sein. Sie sehen, es kann nicht jede Bewegungsform, Bewegungsdauer und Bewegungsintensität auf jede und jeden passen. Daher ist es sinnvoll, dass Bewegung bzw. Training individuell und adäquat durchgeführt wird.

### Frage 2 – Wie können Menschen zu mehr Bewegung motiviert werden?

SM: Das grosse Problem von gesundheitsfördernder Bewegung ist, dass die positiven Auswirkungen und Effekte nicht sofort bzw. unter Umständen gar nie sichtbar sind. Wenn ich zum Friseur gehe, sehe ich nach einer Stunde ein Resultat. Wenn ich eine Stunde Ausdauer- oder Krafttraining mache sehe ich Nichts. Das Ergebnis kann erst nach Monaten festgestellt werden bzw. die positiven Effekte auf das Herz-Kreislaufsystem können nach aussen nicht dargestellt werden. Daher ist es wichtig, den Menschen mit Ist-Zustand Analysen (Test, Messungen etc.) aufzuzeigen, wie sich ihr Gesundheitszustand präsentiert. Nach einer Bewegungs- bzw. Trainingsphase sollte diese Analyse unter den gleichen Bedingungen wiederholt werden, um darstellen zu können, was sich verändert hat. Das ist die objektive Seite.

Bewegung ist jedoch etwas sehr Subjektives und sollte in erster Linie Freude bereiten. Menschen müssen auf der emotionalen Ebene abgeholt und motiviert werden können. Sie müssen die Auswirkungen ihrer regelmässigen und kontinuierlichen Bewegungsformen am eigenen Körper spüren und fühlen. Sobald sich ein Mensch aufgrund der Bewegung wohlfühlt, gesund und leistungsfähig ist, sollte das Motivation genug sein. Dabei hilft es natürlich, wenn sich Menschen über ihre Bewegungsformen und Leistungssteigerungen austauschen, sei es mit Trainingspartner oder Trainingsbetreuern, um sich so gegenseitig motivieren zu können.

### Frage 3 – Wo sehen Sie Bewegungsmöglichkeiten in Unternehmen?

SM: Bewegung ist überall möglich. Das will heissen, dass sich jede und jeder überall bewegen kann. Berufsgruppen, die von Natur aus wenig Bewegung im ihrem Alltag haben, sollten sich bewusster mit Bewegung auseinandersetzen als Berufsleute, deren alltägliche Arbeit automatisch Bewegung mit sich bringt. So ist es sinnvoll, Leuten die 8 Stunden und mehr am Tag sitzen, Bewegungsmöglichkeiten zu bieten. Dies können Bewegungsräumlichkeiten wie Fitnessräume oder zeitlich festgelegte Bewegungsangebote sein oder auch regelmässige bewusste Bewegung wie z.B. vor den täglichen Meetings 5 Minuten für Mobilisationsübungen investieren. Um die Zeit, die in solche Bewegungsmöglichkeiten investiert wird, sinnvoll zu gestalten, macht es Sinn, sich von ausgebildeten Bewegungsspezialisten beraten zu lassen.

### Frage 4 – Was kann ein Betrieb unternehmen, um die Mitarbeitenden zu mehr Bewegung zu bringen resp. motivieren?

SM: Der erste Schritt sollte eine Aufklärung der Mitarbeiter über den Sinn von regelmässiger Bewegung und über die Wichtigkeit der Prävention im Hinblick auf das Altern sein. Es sollte dargestellt werden, was mit dem Körper geschieht, wenn sie 8 Stunden täglich ihren Beruf ausüben (z.B. Sitzen) und das sie ihr Beruf deswegen nicht schlecht ist, jedoch Bewegung notwendig ist, um gegen diese kör-

perlichen Veränderungen anzukommen. Es muss von Seiten der Geschäftsleitung eine Überzeugung für die Sensibilisierung der Mitarbeiter auf ihre eigene Gesundheit erfolgen. Ohne Unterstützung und ohne ein Vorleben auf den höheren Hierarchiestufen wird es schwierig in einem Betrieb allgemein den Gesundheitsgedanken einzubringen. Anschliessend müssen konkrete Angebote und Konzepte erarbeitet werden. Nach Ausarbeitung geht es an die Umsetzung, welche wiederum viel Überzeugung und Begeisterung aller Beteiligten erfordert. Wichtig erscheint mir, dass bei der Umsetzung Geduld ausgeübt wird, um Automatismen zu schaffen. Sei es der Fitnessraum oder die Laufgruppe, die regelmässig besucht wird oder die Übungen die vor dem Meeting gemacht werden, jede Intervention sollte zum Automatismus, zu einem Ritual werden und eine hohe Identifikation erfahren.

**Frage 5 – Wo sehen Sie die Zukunft von Betrieblicher Gesundheitsförderung?**

SM: Dass gesunde und zufriedene Mitarbeiter leistungsfähiger sind, wird in vielen Artikeln beschrieben und ist auch aktueller Stand der Wissenschaft. Dass die Gesellschaft immer weniger Zeit hat, ist auch bekannt. Daher wird in naher wie auch in ferner Zukunft der betriebliche Gesundheitsgedanken immer stärker werden, davon bin ich überzeugt. Angebote gibt es viele, Ideen auch, aber das Know-How und die Überzeugung zur Umsetzung muss teils noch wachsen, den die Wichtigkeit von betrieblicher Gesundheitsförderung ist allen bekannt. In der Theorie und im darüber reden sind die meisten stark, wie sieht es jedoch in der Praxis aus?

**Frage 6 – In der Umfrage (swisstopo) war der meistgenannte Wunsch für die Zukunft: „Ich möchte mehr Sport treiben“. Was sagen Sie dazu?**

SM: Gerade eine solche Antwort beweist ja, dass die Leute mehr tun möchten, aber evtl. nicht können. Entweder haben sie keine Möglichkeit, in die sie nicht viel Zeit investieren müssen oder sie würden zwar gerne Sport treiben, wüssten wahrscheinlich auch wie, aber irgendwas fehlt zur Umsetzung. Hier besteht wiederum eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis.

**Frage 7 – Was tun Sie als Bereichsleiter Fitness für die Gesundheitsförderung Ihrer Mitarbeitenden?**

SM: Ein Gesundheitsförderungskonzept in einem Fitnesscenter zu implementieren, ist wie „Wasser in die Aare tragen“, zumindest aus meiner Sicht. Es gibt wohl keine andere Branche, in der die Mitarbeiter so viele Möglichkeiten und das entsprechenden Know-how haben um etwas für ihre Gesundheit zu tun. Die entsprechenden Ressourcen liegen den Mitarbeitern ja täglich vor den Füßen. Es ist für mich als Bereichsleiter in einem Fitnesscenter schon fast eine Selbstverständlichkeit, dass sich ein Fitnesstrainer selber auch gesund und fit hält und einen Lebensstil an den Tag legt, der vorbildlich ist. Mein Handlungen gehen eher dahin, dass ich mit unseren Spezialisten und deren Fach- und Sozialkompetenz und gegebenenfalls mit unserer Infrastruktur beratend und umsetzend für interessierte Unternehmen tätig sein will.

**Frage 8 – Arbeiten Sie im Sinne von betrieblicher Gesundheitsförderung mit Unternehmen zusammen? Erhalten Sie Anfragen von Unternehmen, die Ihre Mitarbeitenden zu mehr Bewegung motivieren möchten?**

SM: Es gibt Anfragen und aktuell haben wir bereits Gespräche geführt. Aber die Absichten sind noch zu wenig ausgereift, dass man hier von einer echten Zusammenarbeit sprechen könnte. Ich stelle fest, dass die Betriebe gerne etwas für ihre Mitarbeiter tun möchten, jedoch sich noch keine Gedanken gemacht haben, was genau. Daher komme ich wieder darauf zurück, dass Unternehmen mit konkreten Vorschlägen zu uns kommen sollen oder von Anfang an, uns beratend beiziehen sollten.

**Frage 9 - Von 220 Personen geben 66 Personen (30%) an mind. einmal wöchentlich Krafttraining zu betreiben. Was denken Sie dazu?**

SM: Was machen die anderen 70%? Falls diese nicht regelmässig Sport treiben bzw. in Bewegung kommen, besteht hier ein riesen Potenzial, wenn der meistgenannte Wunsch „mehr Bewegung“ sein soll. Bezogen auf das Krafttraining, kann ich nur sagen, dass 1x pro Woche nicht schlecht ist, aber um wirkliche Effekte zu haben, ein zweites evtl. sogar ein drittes Mal sinnvoller wäre. Falls diese Personen noch 3x die Woche joggen gehen, ist ein einmaliges Krafttraining gut. Aber von dem gehe ich nicht aus. Daher muss allgemein in unserer Gesellschaft von den meisten mehr gemacht und von den Betrieben mehr Verantwortung bezüglich Sensibilisierung für die Gesundheit an den Tag gelegt werden.



## Anhang IX: Interview J.-Ph. Amstein

Interview vom 06.06.2012, 09.00 – 09.45 mit Jean-Philippe Amstein, Direktor swisstopo (JPA)

### Frage 1 - Was hat sich betreffend dem Thema Betriebliche Gesundheitsförderung bei swisstopo im Laufe der Zeit verändert?

JPA: Es wurde viel Neues eingeführt. Beispielsweise Bike to work, die kostenlosen Früchte und Stehpulte. Verschiedene Aktionen wie beispielsweise die Pedometer Aktionen von der armasuisse oder auch das Testen von Flyer-Velos fanden statt. Neu sind auch Themen wie Telearbeit. Früher war dies überhaupt kein Thema. Für mich zum Beispiel kam es überhaupt nie in Frage weniger als hundert Prozent zu arbeiten, aber das waren andere Zeiten.

Vor kurzem hatten wir auch die Wasserspender in den Gängen. Diese hatten aber keinen Erfolg. Hinzu kommt dass das Wasser aus diesen Spendern ja eigentlich gar nicht gut ist.

### Frage 1.1 – Folgedessen haben Sie das Gefühl, dass heute mehr über BGF gesprochen wird als früher?

Ja, es wird definitiv mehr über BGF gesprochen. Früher war das überhaupt kein Thema. So sind zum Beispiel rauchfreie Räume relativ neu. Früher wurde einfach geraucht und dies überall, auch in während den Sitzungen. Heute unvorstellbar.

### Frage 2 - Wie haben Sie Veränderungen der Fehlzeiten wahrgenommen?

JPA: Ich habe den Eindruck dass es mehr Fehlzeiten aufgrund psychischer Krankheiten gibt. Eine Zunahme von Langzeitabwesenheiten ist erkennbar. Der Druck war früher anders. Man hat länger an etwas gearbeitet und einen ganzen Prozess mitgemacht. Heute muss alles schnell gehen und Zeitdruck ist sehr gross. Viele Menschen haben gar keine Zeit die körperlichen Signale wahrzunehmen. Sonst habe ich aber nicht das Gefühl, dass es grosse Veränderungen gegeben hat. Es gibt in meinen Augen immer noch gleich die gleichen Krankheiten, also zum Beispiel die Grippezeit.

### Frage 3 - Ist eine Unterstützung von Sportgruppen finanziell oder zeitlich vorstellbar?

JPA: Zeitlich sicherlich nicht. Eine finanzielle Unterstützung wäre denkbar. Ich glaube aber nicht daran. Eine Sportgruppe muss sich selbst formatieren. Ich denke Sportvereine haben ein „Wellenleben“, also immer wieder eine Zu- und Abnahme von Teilnehmenden.

### Frage 3.1. – Die Badmintongruppe wäre froh um Autos für den Transfer von swisstopo nach Kehrsatz. Wie stehen Sie dazu und wie sieht dies betreffend Versicherung aus?

JPA: Ja, eine solche Unterstützung wäre absolut vorstellbar. Es gibt eine spezielle Bewilligung für die Autos von swisstopo. So dass „private“ Passagiere transportiert werden können. Eine zur Verfügung stellen von Autos ist in jedem Fall denkbar, wenn die Autos frei sind natürlich.

### Frage 4 - Wäre eine finanzielle Beteiligung eines Moderationskoffers denkbar? (ca. 400.-)

JPA: Ich kann den Kauf selber entscheiden. Ich glaube aber nicht an diese Idee. Dieser Vorschlag ist wohl am wenigsten nachhaltig. Ich denke das erste Mal ist eine Durchführung lustig aber vielleicht wird sich das Ganze danach verlaufen und niemand nimmt den Koffer mehr in Gebrauch.

### Frage 5 - Wäre eine finanzielle Beteiligung einer Beratung denkbar? (1700.- pro Berater und Tag)

JPA: Eine Ergonomie-Beratung wurde einst sogar durchgeführt. Eine Unterstützung ist vorstellbar. So könnte man beispielsweise zweimal im Jahr eine Beratung durchführen, vielleicht über den Mittag mit verschiedenen Themen. Eine solche Beratung wird sicherlich von den Mitarbeitenden auch eher ernst genommen. Ein Mittagstisch ist eine gute Idee. Vorträge zu BGF-Themen ist absolut vorstellbar.

### Frage 6 - Wo sehen Sie die Zukunft der Betrieblichen Gesundheitsförderung swisstopo?

JPA: Ich denke Work-live-Balance wird immer wichtiger. Auch die Teilzeitarbeit wird immer mehr zum Thema. Diese Veränderungen sind gut. Flexibilität während der Arbeitszeit ist eine positive Veränderung. BGM hat jedoch nach wie vor keine Priorität bei knappen Ressourcen. So ist es wichtiger Aufgaben zu erledigen als sich um die Gesundheit zu kümmern. Ich frage mich auch, ob wie „Google“ das Thema BGM handhabt, richtig ist. Ist keine Trennung zwischen Arbeit und privat der richtige Weg? Ist es richtig stetig mit der Arbeit konfrontiert zu sein, auch im Privatleben?

Ich denke eine Mitarbeit mit Krankenkassen wird immer wichtiger.

## Anhang X: Korrespondenz, E-Mail

**Von:** Tschopp Martin GSEDI

**Gesendet:** Donnerstag, 19. April 2012 10:38

**An:** Stämpfli Livia swisstopo

**Betreff:** Betriebliche Gesundheitsförderung - Fragen

### **Was gab den Ausschlag sich um das Label zu bemühen?**

Das GS-EDI will seinen Mitarbeitenden optimale Rahmenbedingungen für die Arbeit im GS-EDI bieten. Dies ist eine Wertschätzung gegenüber dem Personal. Daneben will das GS-EDI auch auf dem Arbeitsmarkt bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte attraktiv sein. Das Label soll also dazu beitragen, dass die Bundesverwaltung ihre Spitzenposition auf dem Arbeitsmarkt festigen kann und für den sich verstärkenden Wettbewerb um Arbeitskräfte bereit ist. Das GS-EDI orientiert sich an am Personalpolitischen Leitbild der Bundesverwaltung und an der HR-Strategie Bund. Aus der HR-Strategie leitet das Departement zur Zeit die HR-Strategie EDI ab, die im Entwurf vorliegt und anlässlich einer Direktorenkonferenz am 16.1.2012 im Beisein von Herrn Bundesrat Burkhalter verabschiedet werden soll. Aus den Rückmeldungen der Personalbefragung des Bundes werden im Zweijahresschritt (neu im dreijahresschritt) die Ergebnisse analysiert und ausgewertet. Anschliessend werden in Gesundheitszirkeln mit den Mitarbeitenden Massnahmen formuliert und umgesetzt. Bei der gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung orientiert sich das GS-ED an den Merkmalen gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung des EPA und am Kompetenzmodell des Bundes. Die Mitarbeitenden des GS-EDI können regelmässig bei verschiedensten Themen mitwirken. Sei dies in Gesundheitszirkeln (direkter Kontakt mit den Organisationseinheiten im GS-EDI, Kurzbefragungen, Personalentwicklungsgespräch, Informationsveranstaltungen, Vorschläge zuhanden der Geschäftsleitung, usw.). Auf allen Stufen findet regelmässig ein Zielvereinbarungsprozess bezüglich der Umsetzung der Massnahmen statt. Es braucht also ein Kultur des Vertrauens, um überhaupt ein solches Label zu erreichen. Angemerkt sei, dass wir 2011 den 2. Rang bei der Verleihung des Swiss HR-Awards erreicht haben.

### **Wie viel Zeit wurde dafür aufgewendet? Wie viel Stellenprozente?**

Die gesamte Arbeit für die Erlangung des Labels wurde innerhalb der 100 Stellenprozente des Leiters Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung gemacht. Das heisst, es gab keine spezielle Freistellung für die zu leistenden Arbeiten, also 0 Stelleprozente. Gestartet sind wir mit diesem Projekt im Herbst 2010. Die gesamte Stundenzahl belief sich für den Leiter Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung auf etwa 110 Stunden. Daneben haben die Personalchefin des EDI, der stellvertretende Personalchef des EDI sowie diverse Mitarbeitende des Personaldienstes rund 50 Stunden aufgewendet.

### **Mussten zusätzlich zur betrieblichen Gesundheitsförderung des Bundes (EPA) viele weitere Massnahmen umgesetzt werden?**

Das GS-EDI hat auch von allen Massnahmen des Bundes profitiert. Daneben haben wir Schwergewichtsthemen, welche zum Teil auf Stufe Bund noch fehlen wie beispielsweise ein Konzept zur Integration von Menschen mit Behinderungen, Leitfaden und Konzept zum Thema Work and Care sowie das Personalentwicklungsgespräch als Führungsinstrument. Wir haben auch an der Inselgasse 1 vier verschiedene Rückzugsräume geschaffen.

### **Was wurde konkret unternommen/umgesetzt?**

- Das GS-EDI verfügt seit einigen Jahren bereits über ausgebildete BGM Fachpersonen sowie eine Arbeitsgruppe BGM
- BGM-Themen sind im Personalentwicklungsgespräch vorhanden und werden jährlich mindestens einmal thematisiert; zudem werden auf Beurteilung der Kompetenzen gezielte Förderungsmassnahmen besprochen und definiert
- den Mitarbeitenden des GS-EDI stehen verschiedene, attraktive Infrastrukturen zur Verfügung
- Absenkenzahlen werden einheitlich erfasst und systematisch im HR bewirtschaftet
- alle Führungskräfte des GS-EDI (und des EDI überhaupt) werden im Case Management ½ Tag geschult
- das GS-EDI bietet zur Zeit sieben erwerbs- oder leistungsverminderten Personen einen Arbeitsplatz an. Diese Personen sind vollständig in die Arbeitsorganisation integriert.
- Stelleninserate werden auch für Menschen mit Behinderungen ausgeschrieben
- Erarbeitung eines Konzeptes zur Integration von Menschen mit Behinderungen



- Erarbeitung eines Konzeptes und einer Informationsplattform betreffend Work and Care

**Haben Sie bereits Erfahrungen gemacht, was die „Wirkung“ des Labels ist? (mehr Bewerbungen, Interesse seitens Mitarbeitende, etc.) Was sind allgemeine Beobachtungen betreffend den „Folgen“ des Labels?**

Wir vor kurzem eine Bewerbung gehabt, bei welcher sich die interessierte Person auf das Label bezieht. Für den zweiten Teil der Frage ist es im Moment noch zu früh, eine Antwort zu geben, denn wir haben das Label offiziell am 31.1.2012 erhalten.

**Würden Sie das Assessment zum Label jedem Bundesamt od. jedem Betrieb empfehlen? Warum?**

Aus den ob genannten Gründen können wir das Label jedem Amt empfehlen. Das EDI will, dass alle Ämter des EDI bis Ende 2014 das Label Friendly Work Space erhalten. Dies ist so in der HR-Strategie des EDI definiert.

**Was wurde im Bereich Bewegung im Sinne betrieblicher Gesundheitsförderung konkret unternommen?**

Wir bieten heute verschiedene Möglichkeiten der Entspannung an wie beispielsweise Yoga

---

**Von:** Lauterburg Spori Stephanie EPA

**Gesendet:** Freitag, 20. April 2012 08:51

**An:** Stämpfli Livia swisstopo

**Betreff:** Betriebliche Gesundheitsförderung - Bewegung

**Wie ist Gesundheitsförderung beim Bund aufgebaut? (Organisation, Ansprechpersonen, Zuständigkeiten, Projekte, Events, Finanzierung, Budget, etc.)**

Die Gesundheitsförderung ist dezentral aufgebaut, das heisst die Departemente und Verwaltungseinheiten sind selber verantwortlich für die Gesundheitsförderung. Sie entscheiden, welche Massnahmen umgesetzt werden, welches Budget zur Verfügung steht und wer Ansprechperson für die Organisation und Begleitung der Aktivitäten ist. Im EPA haben wir im Rahmen der Personalstrategie vom Bundesrat den Auftrag erhalten, ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu verfassen. Dieses soll u.a. auch klären, welche Aufgaben im Bereich der Gesundheitsförderung zentral im EPA und welche dezentral durch die Departemente erfüllt werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Finanzierung geklärt.

Zentral bieten wir heute lediglich einige Kurse zum Thema Gesundheit an – diese sind jedoch nicht spezifisch auf die Gesundheitsförderung zugeschnitten (gesund am Arbeitsplatz, mit Stress erfolgreich umgehen, mentales Training, Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz etc.).

**Wie gross ist der Handlungsspielraum der einzelnen Ämter?**

Im Bereich der Gesundheitsförderung haben sie den vollen Spielraum. Wie bereits erwähnt gibt es seitens EPA keine Weisungen und Bedingungen hinsichtlich Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen. Die mir bekannten Massnahmen sind: Wasserspender, Früchtekorb, sportliche Aktivitäten über Mittag (gemeinsam joggen, walken), Teraband-Turnen in der Pause, vergünstigte Fitnessabo-Tarife, Ruheraum, Gesundheitszirkel, detaillierte Umfragen zur Gesundheit im Amt. Bzgl. Fitnessabo stellt das EPA auf InfoPers eine Liste mit Anbietern zusammen, die für die Bundesverwaltung verbilligte Tarife anbieten. Ich will hierbei erwähnen, dass das EPA respektive die Bundesverwaltung kein Geld in die Hand nimmt, um die verbilligten Tarife zu ermöglichen. Vielmehr bieten die Zentren von sich auch vergünstigte Preise an.

**Das EDI hat beispielsweise im 2011 das Label «Friendly Work Space» von der Gesundheitsförderung Schweiz erhalten. Ist dies in Zusammenarbeit mit dem EPA geschehen?**

Nein, da im Bereich Gesundheitsförderung keine Massnahmen zentral erfolgen, weil u.a. auch kein Geld dafür eingestellt ist, sind die Departemente in der Wahl der Massnahmen und Stossrichtung frei.

**Arbeitet das EPA in diesem Bereich auch mit dem BASPO und dem BAG zusammen? Wenn ja, inwiefern?**

Das BASPO hat ein Bewegungsprogramm entwickelt, welches auf InfoPers publiziert ist. Mit dem BAG hat bisher noch keine Zusammenarbeit stattgefunden. Eine Zusammenarbeit war bis anhin auch

obsolet, da das EPA beim Thema keine Federführung hat. Das wird sich evt. mit der voranstehenden Konzeptarbeit zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ändern.

**Mit wem wird zusammengearbeitet ? (externe Stellen, Berater, Fachspezialisten)**

Im Bereich der Gesundheitsförderung wird im EPA noch mit keinen externen Beratern zusammengearbeitet. Wir werden bei der Entwicklung des Konzeptes die Fachmeinung von Gesundheitsförderung Schweiz beiziehen. Mit welchen externen Anbietern die Ämter zusammenarbeiten ist mir nicht in jedem Fall bekannt. Ich weiss jedoch, dass die ifA (Institut für Arbeitsmedizin) einige Projekte umgesetzt hat, so auch die Motio aus Bern und die SUVA.

**Wo sieht das EPA die Zukunft der betrieblichen Gesundheitsförderung?**

Wir müssen die Verantwortlichkeit und Zuständigkeiten sowie die finanziellen Mittel zur Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen endlich festlegen. Der Fokus soll dabei auf der Arbeitsgestaltung und Zusammenarbeit liegen. Massnahmen zur Förderung der Bewegung und Ernährung werden in der Verantwortung der Departement bleiben. Evt. beteiligt sich das EPA im Sinn einer Anstossfinanzierung an gesundheitsförderlichen Projekten aus den Departementen.

**Wird es in Zukunft Änderungen geben in diesem Bereich?**

Das will ich doch schwer hoffen, sonst ist die ganze anstehende Konzeptarbeit für die Katz.....:-)

**Was wird konkret im Bereich Bewegung im Sinne betrieblicher Gesundheitsförderung unternommen?**

Massnahmen aus den Ämtern, die mir bekannt sind: Fitnessübung in der Pause, Turnen über Mittag, Walking-Kurse, verbilligte Fitnessabo, Hallenmiete für Volley, Basket etc. über Mittag, gemeinsames Joggen, Plakate „Treppen laufen statt Lift nehmen“, Pultsteller „Fit am Arbeitsplatz“, amtsinterne Velo, die für Sitzungen extern genutzt werden können (statt Tram), Teilnahme an „bike to work“

---

**Von:** Rubio, José

**Gesendet:** Mittwoch, 2. Mai 2012 10:02

**An:** Stämpfli Livia swisstopo

**Betreff:** Betriebliche Gesundheitsförderung - Bewegung

**Wird die Aktivität (Turn mit, bleib fit) auch heute noch regelmässig durchgeführt?**

Machen wir nach wie vor!

**Durch die Übungen konnte der Krankenstand minimiert werden. Konnten so Kosten eingespart werden, trotz Produktionseinbussen (Während den 10 Minuten Übungen)?**

Wir haben grundsätzlich eine tiefe Absenzenquote. Viele Faktoren oder Massnahmen haben dazu geführt. In erster Linie geht es darum, dass Personen mit monotoner Tätigkeit eine Abwechslung haben. Ist gesund und motiviert auch!

**Wie ist die Betriebliche Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb organisiert ( Zuständigkeiten, Massnahmen, Informationen, Ansprechpersonen, etc.)?**

Wir haben verschiedene Arbeitsgruppen und Projektteams, die sich regelmässig treffen. Dort werden Themen aufgenommen und besprochen. Praktisch, schnell und pragmatisch!

**Wo sieht Lindt&Sprüngli die Zukunft betreffend betrieblicher Gesundheitsförderung?**

Grundsätzlich wird die Gesundheitsförderung ein Thema bleiben. Ein „Car-Management“ muss irgendwie definiert sein. Nur so können wir eine vernünftige Basis zwischen Fürsorgepflicht und Kosten managen. Es braucht ein gewisses Feeling um diese Themen positiv, jedoch ohne Angst etc. im Betrieb zu bearbeiten.

---

**Von:** Isabell.Kopp@mt.com [mailto:Isabell.Kopp@mt.com]  
**Gesendet:** Montag, 23. April 2012 14:00  
**An:** Stämpfli Livia swisstopo  
**Betreff:** WG: Betriebliche Gesundheitsförderung - Bewegung

**Wird die Aktivität (Muwoviti) auch heute noch regelmässig durchgeführt?**

Ja – täglich 15 Minuten am Vormittag

**Wie werden die Mitarbeitenden dazu motiviert?**

Wir haben sogenannte "Motivatoren" ausgebildet, die die Übungen anleiten und die Mitarbeitenden motivieren.

**Konnte durch die Übungen der Krankenstand minimiert werden? Konnten so Kosten eingespart werden, trotz Produktionseinbussen (Während den Übungen)?**

Ja, unser Krankenstand hat sich reduziert.

**Wie ist die Betriebliche Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb organisiert ( Zuständigkeiten, Massnahmen, Informationen, Ansprechpersonen, etc.)?**

Da wir sehr dezentral bei Mettler Toledo aufgestellt sind, wird dies in den jeweiligen Units organisiert.

**Wo sieht Mettler Toledo AG die Zukunft betreffend betrieblicher Gesundheitsförderung?**

Der Teilbereich Global Electronics innerhalb von MT sieht dort einen grossen Mehrwert hinsichtlich Präventivmassnahmen. Hilfe zur Selbsthilfe. Wir investieren auch in ergonomische Arbeitsplätze – ein Trainer macht eine allgemeine Einführung und begutachtet danach den Arbeitsplatz jedes einzelnen Mitarbeitenden. Dieser erhält Tipps und kann dann selbst sein Arbeitsfeld optimieren.

---

**Von:** Auf der Maur Paul [mailto:Paul.AufderMaur@victorinox.ch]

**Gesendet:** Mittwoch, 18. April 2012 07:10

**An:** Stämpfli Livia swisstopo

**Betreff:** AW: Betriebliche Gesundheitsförderung - Bewegung

**Wird die «Balance-time» auch heute noch regelmässig durchgeführt?**

Natürlich ... Wir sind zur Zeit daran neue Divisionen wie Fragrance und Retail in der F.M Alexander-Technik zu schulen.

**Wie werden die Mitarbeitenden dazu motiviert?**

Die Mitarbeiter merken selber, dass sie von der F.M. Alexander-Technik für sich profitieren können.

**Die Ausfallstunden konnten verringert werden. Konnten/können so Kosten eingespart werden, trotz "verlorener" Arbeitszeit, die für die Übungen aufgewendet wird?**

Wir haben keine Kostenrechnung (auch kein Budget) über unsere Betriebliche Gesundheitsförderung. Wir haben in den letzten zehn Jahren unsere Ausfallstunden pro Jahr von ca. 57000 auf ca. 25000 Ausfallstunden gesenkt. Die Produktivität in den einzelnen Abteilungen ist nicht zurückgegangen. Sie hat sich sogar erhöht.

**Wie ist die Betriebliche Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb organisiert ( Zuständigkeiten, Massnahmen, Informationen, Ansprechpersonen, etc.)?**

Wir haben eine Art Gesundheitszirkel. Alle 2-3 Wochen besprechen wir zu dritt die gesundheitliche Situation in unserem Unternehmen und beschliessen Massnahmen.

**Die ist der Bewegungs-event «Muskeln statt Motoren» organisiert ? (Lokalitäten, Kosten, Organisatoren, etc.)**

1 mal im Jahr an einem Abend treffen wir uns zum Sport und dem gemütlichen Zusammensitzen.

**Wo sieht Victorinox die Zukunft betreffend betrieblicher Gesundheitsförderung?**

Unser grosses Ziel ist, das jeder Mitarbeiter jede Mitarbeiterin gesund in den Ruhestand gehen kann. Da dran arbeiten wir mit verschiedenen grossen und kleinen Projekten.

---

**Von:** sabi@schwendimann.ch [sabi@schwendimann.ch]  
**Gesendet:** Montag, 23. April 2012 14:  
**An:** Stämpfli Livia swisstopo  
**Betreff:** WG: Betriebliche Gesundheitsförderung - Bewegung

Das Morgenturnen führen wir seit 17 Jahren immer am Montag und Donnerstag Morgen durch.

Da das Morgenturnen schon so lange zu der Schwendimann AG gehört, brauchen wir unsere Mitdenker und Mitdenkerinnen kaum noch zu motivieren. Es ist schon viele Jahre ein Bestandteil des Arbeitsvertrag und es gehört einfach dazu, wie die Kleidervorschriften. Ich denke auch, dass wir den gemeinsamen Start in den Tag geniessen. Vielleicht sind wir auch etwas stolz, dass viel über unser Morgenturnen gesprochen und wir auch schon Anerkennungen dafür gekriegt haben. Es kann schon mal passieren, dass einer unser Mitdenker darauf angesprochen wird: " Du arbeitest beim Schwendimann, das sind doch die mit dem Morgenturnen".

Das grosse Thema in unserem Betrieb ist der Rücken. Das Morgenturnen ist "nur" ein Teil unserer Gesundheitsförderung in diese Richtung. Die paar Übungen in 7 Minuten alleine reichen nicht aus, dass wir so einen guten Krankenstand in unserem Betrieb haben und in all den Jahren nie mehr einen Ausfall über eine Woche, wegen des schmerzenden Rückens. Aber das Morgenturnen gibt allen Mitdenker und Mitdenkerinnen das Signal, dass uns (der Leitung) ihre Gesundheit am Herzen liegt. Wir führen zusätzlich Einführungskurse für unsere neuen Mitdenker und Mitdenkerinnen mit dem Thema Heben und Bewegen durch. Zusätzlich kommt jede Woche ein Dorntherapeut zu uns in den Betrieb, bei dem sie sich kostenlos (die Kosten übernimmt die Firma) behandeln können. Wir würden diese Gesundheitsförderung nicht anbieten, wären wir nicht überzeugt mit dieser viel Kosten zu sparen.

Wir haben im Moment das Gefühl, dass unsere Gesundheitsförderung auf einem guten Stand ist und fahren so weiter. Mit unserem Dorntherapeut Herrn Christian Müller hatten wir ein riesen Glück. Er ist Ansprechpartner für unsere Mitdenker und Mitdenkerinnen in Sachen Gesundheit. Er spricht uns darauf an, wenn er der Meinung ist das etwas nicht rund läuft.

### Selbstständigkeitserklärung:

"Ich bestätige hiermit, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit alleine und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln realisiert habe und ausschliesslich die erwähnten Quellen benutzt habe. Ohne Einverständnis des Leiters des Studiengangs und des für die Bachelorarbeit verantwortlichen Dozenten sowie des Forschungspartners, mit dem ich zusammengearbeitet habe, werde ich diesen Bericht an niemanden verteilen, ausser an die Personen, die mir die wichtigsten Informationen für die Verfassung dieser Arbeit geliefert haben und die ich nachstehend aufzähle:

- Jean-Philippe Amstein, Direktor, swisstopo
- Brigitte Keller, HR-Leiterin, swisstopo

Ort/Datum: ..... Wabern, 5. Juli 2012 .....

Unterschrift: .....  .....